

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ettevõtte majanduse instituut

Jelena Kotova

**TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE
TEGURITE ERINEVUSED SUGUDE LÕIKES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Kärt Rõigas

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele.....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2014. a.

..... õppetooli juhataja

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. TÖÖGA RAHULOLU TEOORIAD JA SEDA SELGITAVAD TEGURID	6
1.1. Ülevaade tööga rahulolust ja seda selgitavatest teooriatest.....	6
1.2. Ülevaade tööga rahulolu selgitavate tegurite kohta varasemate uuringute põhjal	
15	
2. TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ERINEVUSED SUGUDE	
LÕIKES	28
2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus.....	28
2.2. Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs	32
KOKKUVÕTE.....	47
VIIDATUD ALLIKAD	48
LISAD	54
Lisa 1. Ankeet „Psühhosotsiaalsed tegurid tööl“	54
SUMMARY	65

SISSEJUHATUS

Tööga rahulolu on meeldivate või positiivsete emotsioonide mõõt, mis tulenevad töötaja tööst või töökogemusest (Locke 1976). Tööga rahulolu näitab, kui hästi või halvasti hindab töötaja oma tööga seotud aspekte: keskkonda, töökorraldust, suhteid ülemuste ja töökaaslastega. Seega võib pidada tööga rahulolu teemaks, mis puudutab peaaegu iga inimest, kuna rahulolev töötaja on motiveeritum ennast täiendama, arendama, muutustega kaasa minema, on see kasulik ka organisatsioonile kus ta töötab.

Eestis ei ole varasemalt uuritud tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevusi ja sarnasusi sugude lõikes. Antud teemat on vähe käsitletud ka välismaises kirjanduses. Samas on vajalik teada, millised tegurid mõjutavad tugevamalt naiste ja meeste tööga rahulolu. Nende tegurite täpsem teadmine võimaldab vastu võtta rakenduslikke otsuseid, näiteks milliseid samme astuda naiste tööga rahulolu suurendamiseks või mida ette võtta meeste tööga rahulolu tõstmiseks. Võib-olla piisab mõlemale soole sarnastest sammudest, aga võib olla erinevad tööga rahulolu selgitavad tegurid sugude lõikes oluliselt. Seda antud töö välja selgitada üritabki.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on selgitada sugude lõikes, millised tegurid on kummalgi juhul (naistel ja meestel) tööga rahuloluga seotud. Seega selgitatakse välja, millised tegurid selgitavad naiste ja meeste tööga rahulolu varieerumist. Töö tulemusi on võimalik rakendada ettevõtluses töötajate tööga rahuloluga seotud otsuste vastu võtmiseks.

Käesoleva töö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- anda ülevaade tööga rahulolu teooriatest;
- anda ülevaade peamistest tööga rahulolu selgitavatest teguritest;
- käsitleda varasemate artiklite põhjal, kuidas tööga rahulolu ja seda selgitavad tegurid erinevad naiste ja meeste seas;
- käsitleda erinevaid tööga rahulolu mõõtmise viise;
- selgitada välja, kas naiste ja meeste tööga rahulolu tasemed erinevad üksteisest;

- uurida seoseid tööga rahulolu ja seda selgitavate töökeskkonna ning tööd iseloomustavate tegurite vahel ning nende seoste erinevusi sugude lõikes (korrelatsiooni- ja regressioonianalüüsi abil).

Antud uurimisülesannete täitmine eeldab nii teema teoreetilist kui ka empiirilist analüüsi.

Tulenevalt püstitatud eesmärgist ning uurimisküsimustest koosneb töö sisuline osa kahest peatükist (teoreetiline ning empiiriline peatükk). Teoreetiline osa jaguneb omakorda kaheks, esimeses alapeatükis käsitletakse tööga rahulolu mõistet ja tööga rahulolu teooriaid, teises alapeatükis analüüsitakse varasemate tööde põhjal, kuidas erineb või sarnaneb neis naiste ja meeste tööga rahulolu, pikemalt kajastatakse varasemate artiklite põhjal tööga rahulolu selgitavaid tegureid sugude lõikes.

Töö teoreetilises osas analüüsitakse nii tööga rahuloluga seotud sisu- kui ka protsessiteooriaid. Nendeks teooriateks on näiteks Alderferi ERG teooria (1972), McClellandi (1955), Adamsi (1965), Vroomi (1964) ja Porteri ning Lawleri (1968) poolt loodud teooriad. Varasemate tööde põhjal antakse ülevaade sellest, kas naiste ja meeste tööga rahulolu erineb olulisel määral, erinevuste esinemisel tuuakse tööde lõikes välja, kelle tööga rahulolu (naiste või meeste) on kõrgem. Antakse ülevaade ka sellest, millised tegurid võivad naiste ja meeste tööga rahulolu selgitada. Pikemalt käsitletakse tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevusi ning sarnasusi sugude lõikes varasema kirjanduse põhjal. Töö teoreetilises ja empiirilises osas käsitletakse nii indiviidist kui ka organisatsioonist tulenevaid tööga rahulolu tegureid.

Töö empiiriline osa jaguneb samuti kaheks. Esimeses alapeatükis käsitleb nii tööga rahulolu mõõtmist, antakse ülevaade kasutatud ankeedist, valimist ja andmeanalüüsist. Empiirilise osa teises alapeatükis leitakse Eesti andmestiku põhjal, kas naiste ja meeste tööga rahulolus esinevad olulised erinevused ning millised selgitavad tegurid on tugevamalt seotud naiste ja meeste tööga rahuloluga. Töö empiiriline osa põhineb Tööinspektsiooni poolt tellitud ja 2009. aastal läbi viidud ankeetküsitlusel „Psühhosotsiaalsed tegurid tööl“. Antud andmestik sobib töös kasutamiseks, kuna sisaldab nii taustaandmeid puudutavaid küsimusi kui ka töörahulolu käsitlevaid küsimusi. Tulenevalt sellest, et töötajate töörahulolu ja seda mõjutavate tegurite vahelised seosed ei ole lühikeses ajaperioodis autori nägemusel kiiresti muutuvad, siis ei tohiks mõne aasta vanuse andmebaasi kasutamine kahandada antud töö väärtust.

Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüsiks sugude lõikes kasutatakse sobivaimaid korrelatsioon- ning regressioonanalüüsi meetodeid. Uuritakse selgitavaid tegureid, mida on analüüsitud ka varasemates töödes, kus on käsitletud tööga rahulolu selgitavaid tegureid sugude lõikes ning tunnuseid, mis on olemas analüüsitavas andmestikus. Regressioonimudel koostatakse eelneva kirjanduse ning läbi viidava korrelatsioonianalüüsi põhjal ning eraldi analüüsitakse sama mudeli põhjal naiste ja meeste tööga rahuloluga seotud tegureid.

Autor tänab oma juhendajat Kärt Rõigast edasiviivate näpunäidete ja juhendamise eest. Samuti tänab autor Tööinspektsiooni töö empiirilises osas analüüsitava andmestiku kasutamise õiguste eest ning andmestiku edastamise eest autorile. Samuti tänatakse kõiki, kes on muul moel panustanud töö valmimisse käesoleval kujul.

1. TÖÖGA RAHULOLU TEOORIAD JA SEDA SELGITAVAD TEGURID

1.1. Ülevaade tööga rahulolust ja seda selgitavatest teooriatest

Tööga rahulolu on üks olulisimaid organisatsioonipsühholoogide uurimisteemasid. Tööga rahulolu taseme välja selgitamine ning mõistlike sammude astumine selle suurendamiseks on enamasti kasulikud nii töötajale kui ka tööandjale. Rahulolevamad töötajad teevad üldiselt oma tööd motiveeritumalt, neil esineb vähem terviseprobleeme ning nende pensionile mineku soov on väiksem kui nende vähem rahulolevatel kaastöötajatel — need on vaid mõned üksikud tööga rahulolu kõrgema taseme positiivsetest külgedest. Samas võib tööga rahulolu parandamiseks ette võetavad sammu olla tööandja jaoks kulukad või võib nendega kaasneda töö efektiivsuse langus (nt. töötajate töömahu vähendamine). Tööga rahulolu parandamiseks on vajalik selgitada välja aga tegurid, mis selgitavad tööga rahulolu varieerumist ning mille parandamine aitab suurendada tööga rahulolu.

Tööga rahulolu näitab, kui positiivselt või negatiivselt hindab töötaja oma töökeskkonda, töökorraldust, suhteid töökaaslastega (Vadi 2004: 88). Motivatsioonitegurid on aga inimese tegutsemist mõjutavad ajendid. Tööga rahulolu erineb motivatsioonist selle poolest, et motivatsioon kajastab töötaja ootuseid, tööga rahulolu näitab aga töötaja tööga rahulolu hetkeseisundit. Esimesed uurimused tööga rahulolu kohta koostati Elton Mayo poolt Ameerika Ühendriikides paiknevas tehasekompleksis Hawthorne Works'is aastatel 1924-1927 (Weber 2002; Rast, Tourani 2012: 92). Cranny ja teised (1992: 1) on pakkunud välja tööga rahulolu üldise definitsiooni, kus piiritletakse tööga rahulolu kui emotsionaalset reaktsiooni tööle, tööga rahulolu tuleneb reaalsete tulemuste ja soovitu võrdlemisest.

Curri van (1999: 501) on defineerinud tööga rahulolu kui töötaja töö suhtes positiivsete emotsioonide mõõdu, see tööga rahulolu definitsioon tugineb suuresti Locke (1976: 1304) tööga rahulolu definitsioonile, mille kohaselt on tööga rahulolu meeldivate või positiivsete emotsioonide mõõt, mis tulenevad töötaja tööst või töökogemusest. Saari ning Judge (2004: 396) on välja toonud, et Locke'i tööga rahulolu definitsioonis on kaudselt viidatud nii tööga rahulolu tunnetega kui ka hoiakutega seotud poolele. Weiss (2002: 177-183) aga leiab, et paljudes tööga rahulolu uuringutes ei eristata piisavalt töökoha hindamist töötaja poolt, töö kohta veendumusi ning tunnetel põhinevaid kogemusi töö kohta, mis on iseenesest eraldiseisvad, kuid tugevalt seotud näitajad.

Antud töö raames peetakse otstarbekaimaks Locke'i (1976) tööga rahulolu definitsiooni, mis hõlmab endas nii tööga rahulolu tunnetel kui ka hoiakutel põhinevat osa. Käesolevas bakalaureusetöös käsitletakse tööga rahulolu hinnanguid ning uuritakse, millised tegurid võivad mõjutada tööga rahulolu sugude lõikes. Peamised tööga rahulolu kontseptsioonid vaatlevad tööga rahulolu kui töö enda, töökeskkonna ning töötaja isikuomaduste produkti, kus olulised töö ja personaalsed omadused on seotud tööga rahulolu erinevatel teguritel ning nende suhete ja kombinatsioonidega (Seashore, Taber 1975: 340).

Tööga rahulolu tasemete hindamine on organisatsioonides, mis tähtsustavad töötajate heaolu, tavaline tegevus (Spector 1997: 2). Tööga rahulolu taseme teada saamiseks ning tööga rahulolu suurendamise vajadusest annab teavet tööga rahulolu mõõtmine. Seashore ja Taber (1975: 333) on toonud välja põhjuseid, miks on vajalik mõõta tööga rahulolu kui sotsiaalset indikaatorit, nendeks on: tööga rahulolu taseme väljendamisega, saamaks varajast teavet sotsiaalsetest muutustest, poliitikate õnnestumisest või ebaõnnestumisest ning sotsiaalprogrammide teooriates ja mudelites olulise komponendi väljendamisega. Tööga rahulolu uuringud on ettevõtte jaoks vajalikud, kuna nende abil (Davis, Newstrom 1989: 116-117):

- saadakse infot töötajate rahulolu või rahulolematuse kohta;
- saab aktiveerida kommunikatsiooni töötajate vahel (seoses uuringu planeerimise, tulemuste arutamise ja oma mõtete väljendamisega);
- on võimalik koolitusvajaduste väljaselgitamine;
- tekivad töötajate paremad hoiakud (seoses võimalusega töötajal väljendada oma tundeid ja jõuda arusaamisele, et juhtkond on huvitatud töötaja heaolust);

- saab võimalikke töötajate reaktsioone ja üleskerkivaid probleeme ennetada seoses tulevikus ettevõttes toimuvate muudatustega.

Eristatakse kahte viisi, kuidas saab tööga rahulolu mõõta: tahkudeta mõõtmine (universaalne tööga rahulolu) ning tahkude lõikes tööga rahulolu mõõtmine. Nendeks tahkudeks võivad olla näiteks lisasoodustused, tunnustamine, töötingimused, palk, kolleegid jne (Judge, Klinger 2007: 396). Spector (1997) toob välja 14 olulisemat tööga rahulolu tahku, nendeks on tunnustus, kommunikatsioon, kolleegid, erinevad soodustused, töötingimused, töö laad, organisatsioon, individuaalne areng, põhimõtted, protseduurid, edutamisevõimalused, väärtustamine, turvalisus ja ülemused. Tatsutse ja Sekine (2011: 134) mõõtsid enda uuringus seitset tööga rahulolu tahku: netopalk, tööga seotud väljavaated, kolleegid, töötingimused, osakonna juhtimisega rahulolu, töötaja oskuste kasutamine ning tööks vajalikud teadmised ja oskused. Paljud tööga rahulolu uurimise tahud eelnevalt käsitletud töödes (Spector 1997; Judge, Klinger 2007; Tatsutse, Sekine 2011) kattuvad, kuid uuritavate tahkude arv on erinev. Leitakse, et tööga rahulolu tahkude kaupa mõõtmine pakub komplekssest meetodist enamat praktilist kasu (Wilks, Neto, 2013: 877). Tahkude kaupa tööga rahulolu mõõtmine võimaldab töö koostajale enamat kontrolli uuritavate tahkude kohta, mis seisneb selles, et on võimalik uurida vaid töö koostajale vajalikke tööga rahulolu tahke ja välja jätta ebaolulisi tahke, ning suuremat erinevate vastajate võrreldavust (Seashore, Taber 1975: 336).

Wilks ja Neto (2013: 877) leiavad, et tööga rahulolu tahkude kaupa hindamine võimaldab leida tahke, millega ollakse rohkem või vähem rahul, samas tööga rahulolu kompleksne analüüs seda ei võimalda. Tahkudeta mõõtmisel loovad vastajad ise tööga rahulolu küsimusele antava väärtuse, kaaludes ja hinnates erinevaid tööga rahulolu tahke, see kõik toimub vastajale unikaalsel viisil (Seashore, Taber 1975: 335). Judge ja Klinger (2007: 397) leiavad, et tahkude kaupa tööga rahulolu hindamine ei pruugi anda samu tulemusi kui teema kompleksne analüüs. Tatsutse ja Sekine (2011: 135) leidsid, et tööga rahulolu tahud on üldise tööga rahuloluga tugevalt seotud, kuid erinevate tahkude panus üldise tööga rahulolu varieerumisse erineb ametigruppide lõikes.

Järgnevalt antakse ülevaade tööga rahulolu käsitletavatest teooriatest. Eristatakse tööga rahulolu teooriatest sisu- ja protsessiteooriaid. Sisuteooriad üritavad selgitada seda, mis paneb inimesed läbi viima sihikindlat tegevust lähtuvalt nende vajadustest.

Protsessiteooriad aga üritavad leida tegureid, mis mõjutavad indiviidide käitumist ja protsesse, mis on seotud indiviidi tööga rahuloluga. Sisu- ning protsessiteooriate võrdlus on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Sisuteooriate ja protsessiteooriate võrdlus

	Sisuteooriad	Protsessiteooriad
Tähtsustavad	Vajaduste rahuldamine	Tasustamine
Rahulolu pakkuvad tegurid	Üldised	Individuaalsed (tulevad inimese tunnetusest)
	Ei sõltu situatsioonist	Sõltuvad situatsioonist
Käsitlevad	Rahulolu pakkuvad tegurid	Nii rahuloluga seotud protsessid kui ka tegurid
Näited teguritest	Füsioloogilised, saavutus, suhtlemine, eneseteostus jne.	Töösse panustatavad ressursid, saadav tasu, tasu saamise tõenäosus, ootus
Näited	McClelland, Alderfer	Adams, Vroom, Porter ja Lawler

Allikas: autori koostatud McClelland (1955), Vroom (1964), Adams (1965), Alderfer (1972) ja Porter ning Lawler (1968) põhjal.

McClellandi (1955) teooria kuulub sisuteooriate hulka. Ta eristas kolme motiivi, mis võivad inimeses olemas olla, kuid mille mõju töötaja rahulolule võib varieeruda olenevalt situatsioonist ning vajadused on keskkonnast õpitud. Nendeks kolmeks rahuldavaks vajaduseks on: saavutusvajadus (kõrge saavutusvajaduse korral on töötajal vaja palju saavutada ja ta kardab ebaõnnestumist), suhtlemis- ja liitumisvajadus (kui antud vajadus on kõrge, siis töötajad tähtsustavad teiste heakskiitu, tuge ning muretsevad sotsiaalsete suhete hoidmise pärast) ning võimuvajadus (kõrge võimuvajadusega töötajad otsivad võimalusi teiste mõjutamiseks ja kontrollimiseks ning üritavad jõuda juhipositsioonile).

Sisuteooriate hulka kuulub ka Alderferi (1972) ERG teooria. Tema teooria kohaselt on inimesel kolm vajaduste gruppi (eksistentsi vajadused (E (*existence*)), suhete vajadused (R (*relatedness*)) ja kasvu vajadused (G (*growth*))), millesse kuuluvad töötajad vajavad rahuloluks erinevate vajaduste täitmist. Eksistentsi vajaduste gruppi kuuluvate töötajate jaoks on vaja täita oma põhivajadused (toit, elamiskoht, töötingimused jne.), suhete vajaduste gruppi kuuluvate jaoks on vajalik säilitada ja luua inimeste vahelisi suhteid ning kasvuvajadused on seotud inimese personaalse arenguga.

Alderfer (1972) leidis, et kui inimesel ei õnnestu saavutada kõrgemat vajadust, siis ta panustab rohkem madalama vajaduse täitmiseks ja see võib põhjustada töötajale frustratsiooni. Näiteks kui ei suudeta täita suhete vajadust, siis hakatakse rohkem panustama eksistentsi vajadustesse, kuigi need on juba piisavas mahus täidetud. Arnolds ja Boshoff (2002: 712) leidsid, et tipp-juhtide tööga rahuloluks on vajalikud Alderferi kõrgema taseme vajaduste (kasvuga seotud vajadused) täitmine. Sisuteooriate võrdlus on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Alderferi ja McClellandi teooriate võrdlus

	Alderfer	McClelland
Vajaduste grupid	Eksistents Suhted Kasv	Saavutus Suhtlemine ja liitumine Võim
Vajaduste täitmine	Võib täita samaaegselt	Madalama taseme vajadused tuleks täita enne kõrgema tasemete vajadusi

Allikas: autori koostatud McClelland (1955) ja Alderfer (1972) põhjal.

Järgnevalt keskendutakse protsessiteooriatele. Üheks protsessiteooriaks on Adamsi õigluse teooria. Adamsi (1965) õigluse teooria kohaselt võrdleb töötaja oma tulemusi enda eelnevate kogemustega samas ja ka teistes organisatsioonides. Samuti võrreldakse enda panust teiste panusega nii samas organisatsioonis kui ka teistes organisatsioonides. Töötaja on rahulolev, kui tema tulemuse ja ta panuse suhe on võrdne teiste töötajate tulemuse ja panuse suhtega. Kui suhe on töötaja jaoks negatiivne, võib ta rakendada mõnda järgnevat käitumist: enda panuse, tulemuse ja/või enesehinnangu muutmist, muuta suhtumist teistesse, vahetada võrdlusobjekti või lahkuda töölt. Töötaja tegevuse tulemust võrdlevad nii juht kui ka töötaja ning edu või ebaedu põhjuseks võivad olla nii situatsioonist kui ka indiviidist tulenevad põhjused. (Adams 1965: 280-295)

Vroom (1964) lõi esimese ootuste teooria (tuntud ka kui VIE teooria), mille kohaselt on töötaja rahulolev siis, kui töö, mida ta tegema peab, võimaldab tal saavutada enda eesmärgi. Töö tegemiseks ja tulemuste saavutamiseks tehtav jagatakse antud teooria kohaselt kolme gruppi. Olulisus (V (*valence*)) on konkreetse inimese eelistus tööst saadavale tasule (nt. palk), mida olulisemad on töö eest saadavad tasud, seda kõrgem on olulisus. Tegevus-tagajärg (I (*instrumentality*)) grupp on seotud sellega, kas ja mis mahus

viib edukas sooritus mingi tulemuseni, selleks analüüsitakse teiste kogemusi, kaalutakse riske jne. Kolmandaks grupiks on pingutus-tegevus (*E (expectancy)*), mis viitab tõenäosuse hindamisele, et tehtud töö võimaldab saavutada soovitud tulemusi. Antud töötajate poolt läbi viidava hindamise käigus saadakse tõenäosus vahemikus null (ei suudeta saavutada soovitud) kuni üks (soovitu saavutatakse kindlalt), mis saadakse kaaludes oma võimeid, kogemusi, oskuseid jne., mis aitavad kaasa töö tegemisele.

Töötaja käitumise eesmärgiks on saada suurimat kasu ja naudingut vähimate negatiivsete olukordadega, samas kui töötaja ei pea oluliseks tasu, mida saadakse tehtava (nõudlikku) töö eest, väheneb tööga rahulolu. Töötajatel on antud teooria kohaselt erinevad eesmärgid ja ootused, mille täitumine on nende jaoks tähtis, ühe töötaja jaoks võib oluliseks olla palk, teise jaoks aga tööalane edutamine. Töötajad, kes on organisatsioonis uued, ei saa panustamisel toetuda oma varasemale kogemusele ning peavad teadlikult või alateadlikult otsustama, kui palju nad peavad töösse panustama. Eristatakse esimese taseme väljundeid, mis on otseselt töö produktiivsusega seotud (tehtud töö maht, kvaliteet jne.) ning teise taseme väljundeid, mis tulenevad esimese taseme väljunditest (tunnustus, palk, edutamine jne.). Tööga rahulolu suurendamiseks peab organisatsioon pakkuma töötajatele individuaalselt sobivamaid tasusid. (Vroom 1964)

Porteri ja Lawleri (1968) teooria on edasiarendus Vroomi teooriast. Porter ja Lawler leiavad, et tööga rahulolu kaasneb sooritusega, mitte ei ole soorituse põhjus. See, kui palju töötaja töösse panustab, sõltub tööst saadava tasu suurusest, tasu saamise tõenäosusest ning sellest, kui palju tuleb tasu saamiseks vaeva näha. Tööga rahulolu sõltub Porteri ja Lawleri mudelis sellest, kui suur on töö eest saadav tasu ning kui palju organisatsioon (tööandja) tavaliselt annab antud töö eest tasu. Kui organisatsioon tavaliselt annab töötajatele tasu antud töö eest rohkem, kui töötaja hetkel sai, siis ei ole töötaja oma tööga rahul. (Porter, Lawler, 1968)

Tööga rahulolu tuleneb seega sellest, kui võrrelda seda, mida töötaja töö eest saab ja mida tal oleks võimalik saada. Näiteks kui uuritava valimi palgad on madalamad ülejäänud maakonna sarnase ameti palkadest, on töötajate tööga rahulolu väike. Porter ja Lawler teoorias on olulisel kohal ka töö eest saadavad sisemised ja välised tasud. Sisemisteks tasudeks võivad olla saavutustunne, tunnustus jne., välisteks tasudeks on aga palk, töötingimused, soodustused. Töötaja võrdleb oma ootustega nii väliseid kui sisemisi

saadud tasusid. Tööga rahulolu antud mudelis ei sõltu mitte tehtust, vaid õiglase tasu saamise tõenäosusest. (Porter, Lawler, 1968) Kolme protsessiteooria võrdlus on toodud välja tabelis 3.

Tabel 3. Adamsi, Vroomi ja Porteri ning Lawleri teooriate võrdlus

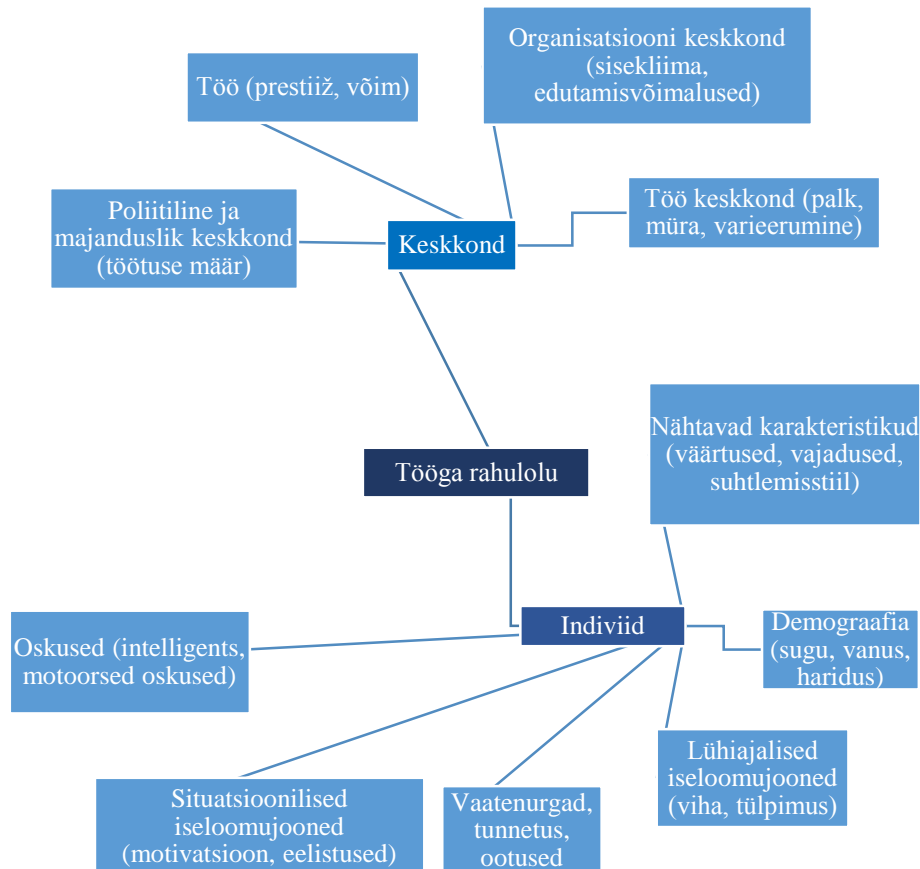
	Adams	Vroom	Porter ja Lawler
Mudeli komponendid	Töötaja panus Saadav tasu	Olulisus Tegevus-tagajärg Pingutus-tegevus	Tasu suurus Tasu saamise tõenäosus Tasu saamiseks vajalik töö
Tööga rahulolu tuleneb	Töötaja poolsest võrdlusest teiste töötajate panuse ja tasuga	Tööga saavutatu seos töötaja eesmärkidega	Tööga saadav tasu ja kompensatsioon
Töötaja individuaalne panus	Suur	Suur	Väike
Tööga rahulolu sõltub	Õiglus	Ootused	Ootused
Tööga rahulolu on mudeli komponentide	Võrdlus	Korrutis	Korrutis

Allikas: autori koostatud Adams (1965), Vroom (1964) ja Porter ja Lawler (1968) põhjal.

Tööga rahulolu selgitavad nii töötajast endast (näiteks töötaja iseloom, demograafiline taust) kui ka keskkonnast (töö füüsiline keskkond, organisatsiooni sisekliima) tulenevad tegurid. Antud tegureid on rühmitanud Seashore ja Taber (1975: 347) ning antud rühmitamise viisi on kujutatud joonisel 1. Keskkonnateguritena on välja toodud tegurid, mis on seotud indiviidi (töötajat) ümbritseva keskkonnaga (nii töökeskkond kui ka ühiskond ja laiem keskkond), mis võib töötaja tööga rahulolu mõjutada.

Keskkonnateguritena on välja toodud töö keskkond, töö ise, organisatsiooni keskkond ja poliitiline ja majanduslik keskkond. Töö keskkonna all käsitletakse töötaja töötingimusi, palka ja teisi otseselt tema ametikohaga seotud keskkonnatingimusi. Tööd iseloomustavateks teguriteks on need, mis on sarnased antud ametikohal töötavatel inimestel, olenemata organisatsioonist, kus nad töötavad (nt. töö prestiiž). Organisatsiooni keskkond on sarnane organisatsioonis, kus töötaja töötab, näiteks on organisatsioonis sarnane sisekliima, juhtimispõhimõtted on sarnased jne. Poliitiline ja majanduslik keskkond on laiem keskkond, mis üheaegselt on seotud nii töötaja kui ka organisatsiooniga, kus ta

töötab ning hõlmab laiemalt kõiki keskkonnaga seotud tegureid ning organisatsioonide vahelisi suhteid. (Seashore, Taber 1975)



Joonis 1. Tööga rahulolu selgitavate tegurite rühmad koos näidetega (Seashore, Taber 1975: 347).

Indiviidist sõltuvateks teguriteks on demograafilised tunnused, erinevad oskused, inimeste iseloomujooned, erinevates situatsioonides avalduvad iseloomujooned, lühiajaliselt avalduvad iseloomujooned ning isiku vaated, ootused ja tunnetus. Demograafilisteks teguriteks on vanus, haridus, sugu, mille lõikes tööga rahulolu võib varieeruda. Nähtavateks karakteristikuteks on töötaja väljendatud väärtused ja vajadused. Samuti on nähtavaks karakteristikuks ka näiteks töötaja suhtlemisstiil. (Seashore, Taber 1975)

Samuti on individist lähtuvaks tööga rahulolu teguriks oskused, mille all käsitletakse nii intelligentsust, motoorseid ehk käelisi võimeid, õppimisvõimet ja ka juba omandatud oskuseid. Paremad oskused või nende omandamise võime võimaldavad tööd edukamalt ja tulemuslikumalt teha, mis võib mõjutada töö eest saadavaid tasusid. Samuti on tööga rahuloluga seotud töötaja motivatsioon ja eelistused, mis joonisel on toodud situatsiooniliste iseloomujoonte all. Motivatsioon on seotud töötaja tegutsemise ajenditega ning kajastab töötaja ootusi. Töötaja eelistused on seotud nii sellega, kas tema tehtav töö vastab ta eelistusele töö suhtes või mitte ehk kas tehakse seda, mida soovitakse ning kas töö eest saadavad tasud on sellised, mida töötaja eelistab. Samuti võivad eelistused olla nii töötingimuste suhtes kui ka kolleegide ja ülemuste käitumise suhtes. (Seashore, Taber 1975)

Tööga rahulolu on seotud ka töötaja vaatenurkade, tunnetuste ja ootustega, mis on seotud sellega, mida töötaja tehtud töö eest tasuks ootab, kuidas ta tunnetab saadud tasusid ning tehtud töö mahtu. Samuti on tööga rahulolu seotud töötaja lühiajaliste iseloomujoontega, milleks on näiteks tööst tülpimus, viha, hirm, rõõm, uhkus ja nii edasi. Kuna tööga rahulolu väljendab töötaja hetkelist tööga rahulolu, siis on see seotud ka tööga seotud hetkeliste emotsioonidega ja tunnustega. Eelnimetatud tööga rahulolu tegurid on iseloomulikud töötaja jaoks individuaalselt. (Seashore, Taber 1975)

Tööga rahulolu võib pidada oluliseks näitajaks, mis aitab mõista töötaja suhtumist oma töösse, seda tulenevalt töötaja enda isikuomadustest, töökeskkonnast ja töö enda omadustest. Empiirilises osas kasutatakse sisendina Alderferi ja McClellandi sisuteooriates toodud vajadusi, samuti Vroomi, Porteri ja Lawleri ning Adamsi teooriatest tulenevalt ka töötaja panuse ning saadud tasude hindamist. Antud töös hinnatavate tasude hulka ei kuulu rahalised tasud (vaid näiteks juhtkonna poolne tunnustus, koolitusvõimalused jne.). Tööga rahulolu tegurite liigitamisel kasutatakse võimalusel Seashore ja Taberi liigitust. Tööga rahulolu selgitamiseks on loodud erinevaid teooriaid, mis võivad selgitada tööga rahulolu tulenevalt töötaja vajaduste täitmisest või mitte täitmisest, töö eest saadava tasu vastamisest töötaja ootusele ja panusele või tehtud töö ja tasu suhte võrdlusele teiste töötajate vastavate suhetega. Tööga rahulolu defineerimiseks ning mõõtmiseks on erinevaid viise.

1.2. Ülevaade tööga rahulolu selgitavate tegurite kohta varasemate uuringute põhjal

Tööga rahulolu varieerumine sugude lõikes on vastuoluline teema, mille käsitlemine ja analüüs mitmete allikate põhjal, lõpeb mõneti vastukäivate ja vastuoluliste tulemustega. Lisades juurde veel tööga rahulolu selgitavate tegurite uurimise sugude lõikes, võivad osad tegurid küll selgitada tööga rahulolu varieerumist erinevates artiklites sarnaselt, kuid tekib ka palju artiklite vahelist varieerumist. Järgnevalt uuritaksegi antud teemat põhjalikumalt ning üritatakse anda ülevaade tööga rahulolu varieerumisest sugude lõikes ja meeste ning naiste tööga rahulolu selgitavatest teguritest ning nende erinevustest.

Mitmed allikad ei ole leidnud andmeid tööga rahulolu erinevuste kohta sugude lõikes. Rast ja Tourani (2012: 98) leidsid, et naiste ja meeste tööga rahulolu ei erine üksteisest erinevate tahkude (töö olemus, hetke palk, juhendamine, suhted kaastöölistega ning edutamise võimalused) lõikes. Ka Cano ja Miller (1992: 42) leidsid, et naissoost ja meessoost põllumajanduse õppejõudude tööga rahulolu ei erinenud oluliselt. Pugliesi (1999: 142) andmetel ei olnud tööga rahulolu regressioonimudelisi sugu oluline muutuja, teised muutujad antud mudelis olid akadeemiline või administratiivne töö, töö kompleksus, kontroll, nõudlikkus, väline tööga rahulolu, teistele suunatud emotsionaalne töö, endale suunatud emotsionaalne töö, vanus, perekonna sissetulek ja töö stress.

Samuti ei leidnud naisjuhtide ja meesjuhtide üldises tööga rahulolus ning rahulolus erinevate töö tahkudega erinevusi Manning (2002: 212-213). Hong ja teised (2010: 8) aga ei täheldanud õpetajate seas läbi viidud uuringus sugudevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi tööga rahulolus ning Akin Aksu ja Aktas (2005: 487) ei leidnud Türgi kesk- ja kõrgemaastme turismiettevõtete juhtide seas läbiviidud uurimuses naiste ja meeste tööga rahulolus statistiliselt olulisi erinevusi. Naiste ja meeste tööga rahulolu erinevuste puudumist kinnitavad ka teised allikad (Petrides, Furnham 2006: 557; Ergeneli *et al.* 2010: 687; Magee 2013: 314) (toodud välja tabelis 4).

Tabel 4. Uurimused, kus tööga rahulolu erinevusi sugude lõikes ei täheldatud

Töö autorid	Aasta	Uuritavad	Riik	Valimi suurus
Cano, Miller	1992	Põllumajandus õpetajad	USA	558
Manning	2002	Sotsiaalteenistuse juhid	USA	64
Akin Aksu, Aktas	2005	Turismiettevõtete kesk- ja kõrgemaastme juhid	Türgi	102
Petrides, Furnham	2006	Spetsialistid	Inglismaa	167
Hagan, Kay	2007	Torontos töötavad juristid	Kanada	436
Ergeneli, Ilsev, Karapinar	2010	Ülikooli akadeemiline personal	Türgi	286
Hong, Tan, Bujang	2010	Ühe kooli püsi õpetajad	Malaisia	110
Rast, Tourani	2012	Lennuettevõtte töötajad	Iraan	315
Magee	2013	Inglise keelt kõnelevad ja eelmisel kuul vähemalt 20 tundi nädalas töötanud	Kanada	842
Wilks, Neto	2013	Täiskasvanud töötajad	Portugal	446

Allikas: autori koostatud.

Siiski on mitmeid andmeid ka naissoost töötajate kõrgema tööga rahulolu kohta võrreldes meeste tööga rahuloluga (kirjeldatud tabelis 5). Bender'i ja teiste (2005: 486) andmetel on naiste tööga rahulolu meeste tööga rahulolust oluliselt kõrgem isegi juhul, kui teised uuritud muutujad on konstantsed. Long (2005: 312) leidis, et Austraalia naised tunnistavad 15,5% suurema tõenäosusega kõrget tööga rahulolu kui nende meessoost kaasmaalased. Arstide seas läbi viidud uuringus selgus, et meeste tööga rahulolu oli naiste tööga rahulolust väiksem (Cooper *et al.* 1989: 368), naissoost õppejõudude oluliselt kõrgema tööga rahulolu Põhja-Küprose ülikoolides võrreldes meessoost õppejõudude tööga rahuloluga on toodud välja Saneri ja Eyupoglu (2012: 253) artiklis. Naiste oluliselt suuremat tööga rahulolu kinnitavad ka teised uuringud (Boles *et al.* 2003: 105; Smith 2009: 632). Saner ja Eyupoglu (2012: 253) leidsid, et naissoost õppejõud on oma meessoost kolleegidest rahulolevamad nii töö sisemiste kui ka väliste tahkudega.

Hodsoni (1989: 391) andmetel on naiste tööga rahulolu meeste tööga rahulolust statistiliselt oluliselt kõrgem. Korea avaliku sektori töötajate seas läbi viidud uuringust selgus, et naistel oli oluliselt suurem tööga rahulolu kui meestel, samuti oli naiste rahulolu meeste omast oluliselt suurem järgnevate tööga rahulolu tahkude puhul: töö turvalisus,

avaliku teenuse pakkumine, palk, edutamine ja avaliku sektori töö sotsiaalne staatus (Kim 2005: 672). Sugu oli oluline üldist tööga rahulolu selgitav tegur ka regressioonianalüüsis, samuti viitas regressioonianalüüs naiste kõrgemale tööga rahulolule, teised sõltumatud tunnused olid vanus, haridus, ametigrupp ning töötatud aja pikkus (*Ibid.*: 673).

Tabel 5. Uurimused, kus selgus, et naised on oma tööga rohkem rahul kui mehed

Töö autorid	Aasta	Uuritavad	Riik	Valimi suurus
Cooper, Rout, Faragher	1989	Üldarstid	Inglismaa	1817
Hodson	1989	1975 aastal täistööajaga töötanud	USA	5 573
McDuff	2001	Protestantlikud pastorid	Inglismaa	1987
Boles, Wood, Johnson	2003	müügitöötajad	USA	129
Bender, Donohue, Heywood	2005	Töötajad, kes ei ole sõjaväes ega ise ettevõtjad	USA	1854
Kim	2005	Souli linna avaliku teenistuse töötajad	Lõuna-Korea	5128
Long	2005	Üle 18. aastased poole- või täiskohaga töötajad,	Austraalia	13 969
Smith	2009	Ühe ülikooli töötajad	Inglismaa	1007

Allikas: autori koostatud.

Siiski leidub andmeid ka meeste oluliselt kõrgemast tööga rahulolust võrreldes naiste tööga rahuloluga. Chiu (1998: 530) leidis, et naissoost juristide tööga rahulolu on väiksem kui meessoost juristidel, naiste rahulolu oli väiksem ka osade uuritud tööga rahulolu tahkudega (töötasu, mõjukus ja edutamise võimalused, mittevõistlev atmosfäär). Naissoost äsja ülikooli lõpetanute rahulolu on nende meessoost kaaslastest oluliselt madalam osade tööga rahulolu tahkude (edutamisvõimalustega rahulolu, tööga seotud turvalisus ning töötasuga rahulolu) poolest, sugude vahelist erinevust pole aga saadud teadmiste kasutamise võimaluste tahu ja töö mahtu puudutava tahu puhul (Mora, Ferrer-i-Carbonell 2009: 590). Meeste tööga rahulolu on naiste omast kõrgem ka Hiina energiatööstuse, elektroonikatööstuse ning telekommunikatsiooni töötajate hulgas (Ngo *et al.* 2014: 464). Ülevaade artikkelitest, kus meeste tööga rahulolu on naiste omast kõrgem, on toodud tabelis 6.

Naiste ja meeste vahelised tööga rahulolu erinevused ja see, kummal sool on kõrgem tööga rahulolu, võib varieeruda mitmete selgitavate tegurite lõikes. Naiste ja meeste tööga rahulolu erinevused varieeruvad ka era- ja avaliku sektori lõikes, näiteks on erasektoris töötavate naisteadlaste tööga rahulolu kõrgem kui erasektoris töötavate meesteadlaste tööga rahulolu, avalikus sektoris on see aga vastupidi ning meesteadlaste tööga rahulolu on kõrgem kui nende naiskolleegidel (Bender, Heywood 2006: 264). Tööga rahulolu erinevused meeste ja naiste seas erinevad ka riigiti, Kaiser (2005: 12) leidis, et Taanis, Soomes ja Hollandis ei olnud naiste ja meeste vahel tööga rahulolu erinevusi, Portugalis oli naiste tööga rahulolu väiksem kui meeste tööga rahulolu, ülejäänud uuritud riikides (Austria, Belgia, Prantsusmaa, Kreeka, Iirimaa, Itaalia, Luksemburg, Hispaania ja Ühendkuningriik) oli naiste tööga rahulolu suurem, kui meeste tööga rahulolu.

Tabel 6. Uurimused, kus selgus, et mehed on oma tööga rohkem rahul kui naised

Töö autorid	Aasta	Uuritavad	Riik	Valimi suurus
Chiu	1998	Juristid	USA	326
Bender, Heywood	2006	Doktorikraadiga teadlased, kes uuringu hetkel töötasid	USA	31 845
Ngo, Foley, Ji, Loi	2014	Energiatööstuse, telekommunikatsiooni ja elektroonikatööstuse töötajad	Hiina	591

Allikas: autori koostatud.

Aydin ja teiste (2012: 358-359) poolt Türgi õpetajate tööga rahulolu puudutavate tööde metaanalüüsis selgus, et uuritud kaheksast teadustööst viies oli meeste tööga rahulolu kõrgem kui naiste tööga rahulolu. Sisemiste tööga rahulolu teguritega rahulolu oli kolmest uuritud tööst kahes meestel kõrgem kui naistel ning väliste tööga rahulolu teguritega olid kõigis uuringutes (3 tööd) mehed rahulolevamad kui naised (*Ibid.*). Seega on tööga rahulolu tasemete erinevused küllaltki käsitletud teema.

Kim (2005: 673) leidis regressioonianalüüsis, et sugu oli oluline selgitav tegur järgnevate tööga rahulolu tahkude puhul; sugusid üksikult võrreldes selgus, et töö turvalisus, töö ise, avalike teenuste pakkumine, personaalne areng, kaastöölised, töötingimused ja ülemused, olid olulisemad naiste regressioonimudelil. Samas vanus oli oluline selgitav tegur vaid töötasu, sotsiaalse reputatsiooni, personaalse arengu ja töötingimuste puhul ning need tegurid olid olulisemad meeste jaoks. Bender ja Heywood (2006: 270) leidsid, et vanus

oli tööga rahulolu regressioonimudelil oluline muutuja akadeemilistel töökohtadel töötavatel meestel ning äri- ja tegelevatel naistel ja meestel.

Chiu (1998: 521) on toonud tööga rahulolu ja sugu uurivate tööde keskmes oleva paradoksina välja küsimuse: miks naiste tööga rahulolu ei ole meeste tööga rahulolust oluliselt madalam, kuigi naiste töökohti iseloomustavad väiksem palk, autonoomia ning edutamisevõimalused? Phelan (1994: 96-106) tõi sugudevahelise tööga rahulolu erinevuse paradoksi võimalikeks selgitusteks välja järgnevad seletused:

- erinevad töö sisendid: naiste sisendid töösse erinevad meeste sisenditest ja see võib põhjustada ka tööst saadava tasu erinevust;
- võrdlemine oma soo esindajatega: naised võrdlevad end sarnasel positsioonil olevate teiste naistega, mitte meestega ja sellest tuleneb ka nende tööga rahulolu;
- erinevad ootuste standardid: naisi on nii peres kui ka töökohal õpetatud ootama väiksemaid väljundeid võrreldes töö sisenditega;
- erinevad töö väärtused: naised väärtustavad enam töökohal võrdsemalt jagunenud subjektiivset tasu, mehed väärtustavad aga enamal määral objektiivset tasu;

Hodsoni (1989: 396) läbi viidud uurimus toetas seda, et mehed väljendavad oma tööga rahulolematust naistest enamal määral. Eelnevalt vaatlesime tööga rahulolu tasemete erinevusi ning sarnasusi sugude lõikes erinevate läbi viidud uuringute põhjal. Kokkuvõtte tööga rahulolu tasemete sarnasusest ja erinevustest erinevates uuringutes on toodud välja tabelites 4, 5 ja 6. Vaid kolmes artiklis leiti, et meeste tööga rahulolu on kõrgem kui naistel, kaheksas artiklis oli kõrgem naiste tööga rahulolu ning sugude vahelised erinevused tööga rahulolus puudusid kümnes uuritud artiklis.

Järgnevalt vaatleme aga tööga rahulolu selgitavaid tegureid sugude lõikes, antud teemat käsitletakse enamal määral ka töö empiirilises osas. Esmalt vaatleme indiviidist tulenevaid tegureid. Vanus oli oluline muutuja meeste puhul Longi (2005: 310) uuringus, kuid naistel vanus tööga rahulolu mudelis oluline ei olnud, meeste tööga rahulolu ja vanuse vahel oli negatiivne seos. Petrides ja Furnham (2006: 559) ei leidnud naiste ja meeste puhul olulisi seoseid vanuse ja tööga rahulolu puhul. Seega on sugude lõikes

vanuse ja tööga rahulolu varieerumise seoste kohta andmed erinevad ja mõneti vastukäivad.

Naiste tööga rahulolu regressioonimudelil mõjutas tööga rahulolu positiivselt naiste abielus olek, meeste tööga rahulolu abielu ei mõjutanud, samuti ei mõjutanud ei naiste ega meeste tööga rahulolu registreerimata kooselu (Long 2005: 310). Seoses töö kohustustega ning perekonnast tulenevate kohustustega võivad tekkida töötajal töö ja pere konflikt. Longi (2005: 316) andmetel mõjutas naiste tööga rahulolu perekonna tähtsustamine, meeste tööga rahulolu puhul perekonna tähtsustamine oluline ei olnud. Naiste tööga rahulolu vähendab ka see, et naised on kartlikumad laste saamisega seotud tööalaste tagajärgedega, mis tekitab neil depressiooni ja vähendab tööga rahulolu, antud seos on iseloomulik vaid naistele ja meeste tööga rahulolu see ei mõjuta (Hagan, Kay 2007: 68). Naiste tööga rahulolu selgitab seega tugevamalt võimalus saada vaba aega ning vältida töö ja pere konflikti kui meeste tööga rahulolu, samas mõjutavad meeste tööga rahulolu enamate tööde andmetel aga teiste rollide vahelised konfliktid.

Naiste ja meeste tööga rahulolu mõjutab erinevalt ka see, milline on nende ameti prestiiž võrreldes nende abikaasa ameti prestiižiga, naiste tööga rahulolu oli suurem, kui nende töö on prestiižikam kui nende abikaasal, meeste puhul vähendas aga vähem prestiižika ametiga abikaasa nende tööga rahulolu (Hodson 1989: 393). Meeste puhul on olulised akadeemilise kraadi olemasolu (mõjus tööga rahulolule positiivselt) ja see, kas tegemist on ajutise tööga või mitte (ajutine töö mõjus tööga rahulolule negatiivselt) (Bender *et al.* 2005: 487).

Naiste puhul oli tööga rahulolu ja emotsionaalne intelligentsus nõrgemalt seotud kui meeste puhul, kellel esines antud tunnuste vahel keskmise tugevusega seos, naiste vastav korrelatsioonikordaja viitas aga nõrgale seosele (Petrides, Furnham 2006: 559). Erinevates artiklites on leitud, et tööga rahulolu on tihedalt seotud ka töötajate tervisliku seisundiga. Long (2005: 310) leidis, et naiste puhul on oluline tööga rahulolu selgitav tegur naiste hea tervis (seotud positiivselt), meeste hea tervis aga nende tööga rahuloluga seotud ei olnud. Meeste tööga rahulolu oli tugevamalt seotud tööstressi ja tööga seotud ärevusega kui naiste tööga rahulolu (Magee 2013: 319). Vastupidiselt Longi (2005) tulemustele, leiti teises töös, et meeste tööga rahulolu selgitab statistiliselt oluliselt ka

tervis ning ajakontroll, naiste tööga rahulolu selgitavad aga positiivselt ajakontroll ning pensionid (Bender *et al.* 2005: 487).

Meeste tööga rahulolu on tugevamalt seotud stressi, ärevuse, unetuse, kurbuse, lootusetuse ning väärtusetuse tundega kui on nende tunnustega seotud naiste tööga rahulolu, antud tunnused on mõlema soo puhul statistiliselt olulised, nõrgad või keskmise tugevusega ja negatiivsed (Magee 2013: 319-320). Õpetajate seas läbi viidud uuringus on selgunud, et naissoost õpetajatel on kõrgem töökoormusega ning ka klassi käitumisega seotud tööstressi tase (Klassen, Chiu 2010: 746-747). Petrides ja Furnham (2006: 559) leidsid aga, et meeste tööga rahulolu on veidi tugevamalt seotud stressiga kui naiste tööga rahulolu. Naiste ja meeste tööga rahulolu seoseid stressi ja tervisega võib pidada erinevates uuringutes varieeruvaks. Indiviidist tulenevad tööga rahulolu selgitavad tegurid sugude lõikes on toodud tabelis 7.

Tabel 7. Indiviidist tulenevate selgitavate tegurite seosed tööga rahuloluga sugude lõikes varasemate tööde põhjal

Töö autorid	Aasta	Uuritavad	Riik	Valim	Tegur	N	M
Bender, Donohue, Heywood	2005	Töötajad, kes ei ole sõjaväes ega ise ettevõtjad	USA	1854	Tervis	+	P
Kim	2005	Souli linna avaliku teenistuse töötajad	Lõuna-Korea	5128	Vanus	-	P
Long	2005	Üle 18. aastased poole- või täiskohaga töötajad	Austraalia	13 969	Vanus	+	+
					Hea tervis	+	P
Petrides, Furnham	2006	Spetsialistid	Inglismaa	167	Stress	-	P
Magee	2013	Inglise keelt kõnelevad ja eelmisel kuul vähemalt 20 tundi nädalas töötanud	Kanada	842	Töö stress	-	-
					Tööga seotud ärevus	-	-
					Unetus	-	-
Ngo, Foley, Ji, Loi	2014	Energiatööstuse, telekommunikatsiooni ja elektroonika-tööstuse töötajad	Hiina	591	Vanus	P	P

N-naised; M-mehed; +- positiivne seos; --negatiivne seos; P- seos puudub
Allikas: autori koostatud.

Järgnevalt vaatleme organisatsiooni ja töö tasandi tegureid. Meeste ja naiste tööga rahulolu varieerub ka ametite ja ametigruppide lõikes. Meeste tööga rahulolu on oluliselt kõrgem, kui nad töötavad meeste jaoks ebatraditsioonilistel ametitel (nõuandjad koolides) võrreldes traditsioonilistel ametikohtadel töötavate meeste tööga rahuloluga (inseneridega) (Dodson, Borders 2006: 291). Naiste tööga rahulolu varieerumist selgitab enamal määral töö tüüp (juht, oskustööline, klienditeenindaja, operaator) kui meeste tööga rahulolu varieerumist, samuti on naiste tööga rahulolu seotud olulisemalt lõpetatud haridustasemega ja akadeemilise kraadiga, samas meeste tööga rahulolu regressioonimudelil on oluline kutset tõendava sertifikaadi olemasolu (Long 2005: 310).

Cano ja Milleri (1992: 43) töös leiti, et naiste tööga rahulolu on olulises ja keskmise tugevusega korrelatsioonis nende ametialase staatusega, meeste puhul aga selline seos puudus. Cano ja Milleri (1992) töös ei leitud ei meeste ega naiste puhul olulisi korrelatsioone tööga rahulolu ja järgnevate tunnuste vahel (töö ise, saavutused, areng, tunnustus, vastutus, kolleegidevahelised suhted, personalipoliitikad ja administratsioon, palk, juhtimine, töötingimused), naiste korrelatsioonikordajad olid kõigil uuritavatel tunnustel (v.a. saavutused ja vastutus) vähemalt kolm korda tugevamad kui meestel, kuid nad ei olnud statistiliselt olulised, mis võis tuleneda antud uurimuse väikesest valimist (Cano, Miller 1992: 86-87). Meestel olid tööga rahulolu korrelatsioonid edutamisevõimalustega rahuloluga statistiliselt olulised ja keskmise tugevusega, naiste vastav korrelatsioonikordaja oli aga kaks korda nõrgem ning ei olnud oluline (Boles *et al.* 2003: 108).

Leitud on, et meeste tööga rahulolu varieerumist selgitab oluliselt palk (mõjutab positiivselt) (Bender *et al.* 2005: 487). Bender ja Heywood (2006: 272) leidsid, et naissoost akadeemikute tööga rahulolu regressioonimudelil oli palga suurus ebaoluline, oluline oli see aga meeste tööga rahulolu mudelis. Rumeenia õpetajate seas läbi viidud uuringus selgus, et naistel oli tööga rahulolu ning palga ja edutamise võimaluste korrelatsioonikordaja suurema väärtusega kui meestel, naistel oli vastavate tunnuste vahel tugev seos, meestel aga keskmise tugevusega seos (Cristina-Corina 2012: 1640-1641). Kimi (2005: 676) andmetel selgitavad meeste tööga rahulolust enama välised tööga rahulolu tegurid, naiste tööga rahulolust selgitavad suurema osa aga sisemised tööga rahulolu tegurid.

Magee (2013: 320) leidis töötasuga rahulolu ja tööga rahulolu tugevamad korrelatsioonid meeste puhul, kellel antud tunnuste vahel oli keskmise tugevusega positiivne seos, naistel aga nõrk positiivne seos. Long (2005: 310) leidis, et meeste tööga rahulolu mudelis oli nädalane sissetulek oluline muutuja, naiste tööga rahulolu nädala sissetulek aga ei mõjutanud, samas mõjutab naiste tööga rahulolu tugevamalt õiglase maksmine, võrreldes meeste tööga rahuloluga. Seega varieeruvad palga ja tööga rahulolu suhted samuti uurimuseti. Juhtidega rahulolu oli seotud nii naiste (keskmise tugevusega) kui ka meeste (nõrga tugevusega) tööga rahuloluga, naiste tööga rahulolu oli nõrgalt seotud ka klientidega rahuloluga, meestel oli selline seos statistiliselt ebaoluline (Boles *et al.* 2003: 108).

Meessoost õpetajate tööga rahulolu oli keskmise tugevusega seotud juhtimisega, naisõpetajatel antud seos aga puudus, samuti oli meestel tugevam korrelatsioonikordaja tööga rahulolu ja kogemuste vahel kui naistel, kellel antud tunnuste vahel oli nõrk seos (Cristina-Corina, 2012: 1640-1641). Meeste tööga rahulolu selgitava tegurina on olulisem ka tööga seotud kontrolli (autonoomsuse) olemasolu, antud tunnuste vahelised korrelatsioonikordajad olid meeste puhul tugevamad kui naiste puhul, mõlemad korrelatsioonikordajad olid positiivsed (Petrides, Furnham 2006: 559). Nais- ja meessoost juristide tööga rahulolu selgitavatest teguritest olid Chiu (1998: 531) andmetel olulisemateks mõjukus ja edutamise võimalused, mittevõistlev tööatmosfäär ning intellektuaalne nõudlikkus, nõrgemalt oli seotud mõlema soo tööga rahuloluga aga töötasu ning enda ja pere jaoks piisava aja olemasolu. Meeste jaoks oli olulisem ka tööga seotud turvalisus, meeste vastav korrelatsioonikordaja oli keskmise tugevusega ning naiste oma nõrga tugevusega (Magee 2013: 320).

Cooper ja teised (1989: 368-369) leidsid, et meessoost arstide tööga rahulolu selgitasid enamal määral töö nõudlikkus ning patsientide ootused, naiste tööga rahulolu selgitasid enamal määral töö ja pere suhe ning sotsiaalne elu. Naiste tööga rahulolu on seotud negatiivsemalt töö kompleksusega võrreldes antud tunnuse mõjuga meeste tööga rahulolule (Hodson 1989: 362), samas leidis Magee (2013: 320), et meeste tööga rahulolu on tugevamalt seotud tööks vajalike oskustega kui naiste tööga rahulolu, naistel esines antud tunnuste vahel nõrk seos. Meeste tööga rahulolu on tugevamalt seotud tööalase

kommunikatsiooni ning organisatsiooniga rahuloluga kui naiste tööga rahulolu (Cristina-Corina 2012: 1640-1641).

Kim ja teised (2009: 616-617) leidsid regressioonianalüüsis, et tööga rahulolu mudelis olid olulisteks selgitavateks teguriteks vastanute sugu, rolli konflikt ning rolliga kaasnev stress, samas rollide selguse ja vastanu soo puhul soo mõju tööga rahulolule kadus. Kuigi meeste tööstressi ja rollide konfliktide tase oli kõrgem, mõjutasid need kaks tegurit suuremal määral naiste tööga rahulolu (Kim *et al.* 2009: 617), ka Ergeneli ja teised (2010: 688) leidsid, et töö ja pere konflikt mõjutab tugevamalt naiste tööga rahulolu kui meeste tööga rahulolu. Boles ja teised (2003: 106) leidsid, et tööga rahulolule mõjub meestel negatiivselt rollide ebaselgus ja rollide konflikt, naiste tööga rahulolu mõjutab negatiivselt töö ja pere konflikt, töö ja pere konflikt meeste tööga rahulolule negatiivselt aga ei mõju, samuti leidis erinevusi naiste ja meeste tööga rahulolu erinevaid tahke selgitavates tegurites.

Chiu (1998: 532) toob välja, et naiste tööga rahulolu vähesus on seotud naiste vähesel mõjuvõimu ja edutusvõimaluste, töötasude ning enda ja pere jaoks vähesel ajal töötamisega. Rollide konflikt ja rollide ebaselgus on tugevamalt seotud meeste tööga rahuloluga kui naiste tööga rahuloluga (Boles *et al.* 2003: 108). Seda toetab ka Scandura ja Lankau (1997: 386) uurimus, mille tulemusena selgus, et naistel, kellel oli võimalik töötada paindliku tööajaga oli tööga rahulolu oluliselt kõrgem naistest, kellel ei olnud võimalik töötada paindliku tööajaga, meeste puhul sellist erinevust aga ei leitud.

Naiste tööga rahulolu selgitavad meeste tööga rahuloluga võrreldes tugevamalt tegurid, mis käsitlevad paindlikku tööaega, võimalusi saada vabu päevi haigega seoses ning muudel põhjustel ning töö ja pere konflikti, kusjuures viimane käsitletud tunnustest meeste tööga rahulolu selgitava tegurina statistiliselt oluline ei olnud, meeste tööga rahulolu mõjutab tugevamalt aga ülemuse toetus (Bender *et al.* 2005: 491). Naiste tööga rahulolu on tugevamalt seotud töö ja pere konfliktiga (keskmise tugevusega seos) kui meeste tööga rahulolu (nõrk seos), mõlema soo puhul on tööga rahulolu ja töö ja pere konflikt negatiivses seoses (*Ibid.*: 108).

Naiste ja meeste tööga rahulolu selgitavad ka mõningad teised tegurid, olgu nendeks siis kohustused või töö füüsiline nõudlikkus. Naisõpetajate tööga rahulolu oli negatiivselt ja

nõrga tugevusega seotud tööga kaasnevate kohustustega, meesõpetajate puhul statistiliselt oluline seos antud tunnuste vahel aga puudus (Cristina-Corina, 2012: 1640-1641). Meeste tööga rahulolu oli nõrga tugevusega ja negatiivselt seotud töö füüsilise nõudlikkusega, naiste puhul sellist seost aga ei leidunud (Magee 2013: 320). Antud tulemused viitavad sellele, et vähemad kohustused on seotud naiste suurema tööga rahuloluga, meeste väiksema tööga rahuloluga on seotud aga suurem füüsilise töö osakaal.

Naiste tööga rahulolu on negatiivselt seotud organisatsiooni suurusega (Bender *et al.* 2005: 487). Naiste tööga rahulolu selgitava tegurina on oluline töökohal valitsev õiglus, mis meeste tööga rahulolu selgitava tegurina niivõrd olulist rolli ei mängi (McDuff 2001: 11). Ngo ja teised (2014: 466) leidsid, et sugude ja protseduurilise õigluse suhted ei olnud olulised tööga rahulolu mudelis, samuti ei olnud tööga rahulolu mudelis olulised sugude ning naiste ebaõiglase kohtlemise vahelised suhted. Bolesi ja teiste (2003: 108) andmetel oli naiste ja meeste tööga rahulolu sarnasel määral seotud organisatsiooni poliitikatega rahuloluga, mõlema soo vastavad korrelatsioonikordajad olid keskmise tugevusega ja positiivsed. Demoraliseerumine töökohal oli negatiivselt seotud nii naiste kui ka meeste tööga rahuloluga, siiski on meeste puhul antud tunnuste vahelised korrelatsioonid keskmise tugevusega ja negatiivsed, naiste puhul oli antud tunnuste vahel nõrk ja negatiivne seos (Magee 2013: 320).

Meessoost õpetajate tööga rahulolu oli tugevamalt seotud saavutuste ja eneseteostusega (keskmise tugevusega positiivne seos) kui naiste tööga rahulolu (nõrk positiivne seos) (Cristina-Corina, 2012: 1640-1641). Petrides ja Furnham (2006: 559) leidsid, et meeste tööga rahulolu ja tööalaste saavutuste vahel statistiliselt olulised seosed puudusid, samas kui naiste tööga rahulolu oli oluliselt ja nõrgalt seotud nende ametialaste saavutustega. Hagan ja Kay (2007: 68) leidsid, et naissoost juristidel on vähem ametialast võimu, mis suurendab depressiooni ja vähendab selle kaudu tööga rahulolu, samuti põhjustab väiksem ametialane võim abituse tunnet, mis vähendab omakorda tööga rahulolu. Naised on tööga rahulolevamad ja väiksema tööga seotud stressiga, kui neil on võimalik suhelda teistega, kes saavad aru nende rollist organisatsioonis, meeste jaoks on vajalik aga see, et nende tehtud töö on teiste jaoks väärtuslik (Kim *et al.* 2009: 613).

Naiste ja meeste tööga rahulolu on seotud ka kolleegidega ning sellega, kui suur on töökohas naiste ja meeste osakaal. Bender ja teised (2005: 486) on leidnud, et naiste tööga rahulolu suureneb, mida vähem on nende kollektiivis mehi. Ka Hodson (1989: 393) leidis, et naiste tööga rahulolu on suurem, kui nad töötavad enamate naistega kollektiivis võrreldes meeste enamusega kollektiividega. Meeste tööga rahulolu on oluliselt suurem aga töökohtades, kus on vaid meessoost töötajad, samas kui organisatsioonis töötab ka naisi, siis nende osakaal meeste tööga rahulolu enam oluliselt seotud ei ole (Bender *et al.* 2005: 488). Naistel on tööga rahulolu ja kolleegidega rahulolu korrelatsioonikordaja peaaegu kaks korda kõrgemad kui meestel, naiste vastav seos on tugev, meestel aga keskmise tugevusega, mõlema soo antud tunnuste vahelised korrelatsioonikordajad on positiivsed (Boles *et al.* 2003: 108).

Meesoost õpetajate tööga rahulolu ja juhtide ning kolleegide vaheliste suhetega rahulolu korrelatsioonid on veidi tugevamad kui naisõpetajate puhul, mõlema soo korrelatsioonikordajad on positiivsed ja tugevad, samuti olid tugevamad meeste tööga rahulolu korrelatsioonid suhetega rahuloluga kui naistel (Cristina-Corina 2012: 1640-1641). Magee (2013: 320) andmetel oli aga naiste ja meeste tööga rahulolu ning kaastööliste toe vahelised korrelatsioonid sarnased: positiivsed ning nõrgad. Naiste tööga rahulolu mõjutab positiivselt organisatsiooni poolt pakutav tugi, meeste tööga rahulolu puhul see nii oluline ei ole (Ngo *et al.* 2014: 464). Seega võib pidada kolleegidega suhtlemist ning nende tuge tööga rahulolu suhtes positiivseks, kuna antud korrelatsioonid on positiivsed, hoolimata sellest, et korrelatsioonikordajate olulisus ning tugevus varieerub uurimuse ti. Kokkuvõtte tööst ja organisatsioonist tulenevatest tööga rahulolu selgitavatest teguritest on toodud tabelis 8.

Tabel 8. Tööst ja organisatsioonist tulenevate selgitavate tegurite seosed tööga rahuloluga sugude lõikes varasemate tööde põhjal

Töö autorid	Aasta	Uuritavad	Riik	Valim	Tegur	N	M
Cano, Miller	1992	Põllumajandus õpetajad	USA	558	Areng	P	P
					Tunnustus	P	P
					Kolleegid	P	P
					Juhtimine	P	P
McDuff	2001	Pastorid	Inglis- maa	1987	Õiglus	+	P
	2003	Müügitöötajad	USA	129	Juhtimine	+	+

Boles, Wood, Johnson					Kolleegid	+	+
					Edutamine	P	+
					Rollide ebaselgus	-	-
					Rollide konflikt	-	-
					Töö ja pere konflikt	-	P
Bender, Donohue, Heywood	2005	Töötajad, kes ei ole sõjaväes ega ise ettevõtjad	USA	1854	Ajakontroll	+	+
					Ülemuste toetus	P	+
Petrides, Furnham	2006	Spetsialistid	Inglismaa	167	Töölased saavutused	+	P
					Kontroll	+	+
Cristina-Corina	2012	Alg-, põhi- ja keskkooli õpetajad	Rumeenia	201	Eneseteostus	+	+
					Suhted	+	+
					Juhtimine	P	+
					Kohustused	-	P
Magee	2013	Inglise keelt kõnelevad ja eelmisel kuul vähemalt 20 tundi nädalas töötanud	Kanada	842	Vajalikud oskused	+	+
					Kolleegid	+	+
					Füüsiline nõudlikkus	P	-
Ngo, Foley, Ji, Loi	2014	Energiatööstuse, telekommunikat-siooni ja elektroonika-tööstuse töötajad	Hiina	591	Organisatsioo-ni tugi	+	P

N-naised; M-mehed; +- positiivne seos; --negatiivne seos; P- seos puudub
Allikas: autori koostatud.

Tööga rahulolu tasemed sugude lõikes varieeruvad erinevates töödes, andmeid on nii naiste kõrgema tööga rahulolu kohta kui ka meeste kõrgema tööga rahulolu kohta. Samas ei leia osad allikad naiste ja meeste tööga rahulolus erinevusi. Sugude lõikes esineb ka erinevusi tööga rahulolu selgitavates tegurites. Osad tegurid, nagu töö ja pere konflikt mõjutavad enamal määral naiste tööga rahulolu, samas on ka tegureid, mis mõjutavad tugevamalt meeste tööga rahulolu. Paljud tunnused, mis on seotud tööga rahuloluga erinevad sugude lõikes seoste tugevuse ja statistilise olulisuse poolest.

2. TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ERINEVUSED SUGUDE LÕIKES

2.1. Metoodika ja valimi kirjeldus

Käesolevas bakalaureusetöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, mille jaoks andmeid saadi Tööinspektsiooni poolt tellitud küsitlusest „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“l. Uuringu „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“l ankeet on nähtav lisas 1. Varasemalt on antud andmestiku põhjal läbi viidud vaid kirjeldav analüüs, korrelatsioon- ning regressioonanalüüsi pole läbi viidud ning samuti ei ole uuritud tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevusi ning sarnasusi sugude lõikes, millele keskendutakse käesolevas töös. Samuti analüüsis käesoleva töö autor (2013. a.) tööga rahulolu selgitavaid tegureid sama andmestiku põhjal, kuid siis ei viidud läbi tööga rahulolu selgitavate tegurite võrdlust sugude lõikes. Kvantitatiivse meetodi eeliseks on võimalus viia uuring läbi väga paljude inimeste seas ning selleks kulub ka vähem aega, samuti puudub vajadus vastajatega silmast silma kohtuda, mis aitab kaasa nende anonüümsuse püsimisele. Kvantitatiivse uurimismeetodi puudus seisneb peamiselt teemade (ja andmete) piiratuses, ei saada põhjuslikku informatsiooni, vaid saadakse olukorra kirjeldus, kuna kasutatakse struktureeritud andmekogumise instrumenti (ankeeti).

Töö rahulolu mõõtmiseks kasutatakse erinevaid instrumente, tuntumad neist on tööga rahulolu küsimustik (JSS (*Job Satisfaction Survey*)), töökirjeldus indeks (JDI (*Job Descriptive Index*)) ning Töö diagnostiline küsimustik (JDS (*Job Diagnostic Survey*)), Minnesota tööga rahulolu küsimustik. Erinevate tööga rahulolu kontseptuaalsete aluste ja uurimisinstrumentide kasutamine raskendab tööga rahulolu võrdlemist uurimuste lõikes (Seashore, Taber, 1975: 344). Van Saane ja teised (2003) leidsid, et 29 uuritud tööga rahulolu instrumendist vastavad valideerituse ja kvaliteedi kriteeriumitele vaid 8 (nende

seas ka näiteks JSS), seega tuleks uuringutesse suhtuda teatava kriitilisusega. Erinevad küsimustikud erinevad üksteisest nii küsimuste ülesehituse, arvu kui ka kasutatud skaalade poolest. Käesolevas töös kasutatav küsimustik sarnaneb nii küsimustelt kui ka küsimuste püstituselt Minnesota tööga rahulolu küsimustikule, kahe küsimustiku lõikes on sarnaseid küsimusi 33.

Töös kasutatud uuring oli tellitud Tööinspektsiooni poolt ning uuringu viis läbi Turu-uuringute AS. Uuringusse „Psühhosotsiaalsed tegurid tööl“ olid üldkogumisse kaasatud Eestis töötavad palgatöötajad. Valimi moodustamisel seati eesmärgiks saada representatiivset valimit palgatöötajate suhtes maakondade ning asulatüüpide lõikes. Tegemist ei olnud täielikult juhuvalimiga, kuna kasutati „noorema mehe reeglit“ (paluti küsitlusele vastata kodus oleval noorimal meessoost töötajal või selle puudumisel noorimal naissoost töötaval isikul). Seega küsitleti igast leibkonnast ühte inimest. Küsitlusele vastas perioodil 28.09.2009–31.10.2009 1202 inimest. Andmekogumise meetodiks on ankeetküsitlus, kus on esitatud mõned otsesed küsimused (nt. sünniaasta) ning valikvariantidega taustinfo saamiseks vajalikud küsimused, kuid põhiosa ankeedist koosneb skaaladel põhinevatest küsimustest.

Uuringus oli üldise tööga rahulolu küsimus välja toodud nelja punktilisel skaalal (täiesti nõus, pigem nõus, pigem ei ole nõus, ei ole üldse nõus), kus väärtus 1 näitas tööga rahulolu ja väärtus 4 tööga mitterahulolu. Vastusevariantidele lisandus ka variant „ei oska öelda“, uuritavatele küsimustele antud variandiga vastanud filtreeriti andmeanalüüsist välja. Küsimused, mida analüüsitakse töö empiirilises osas on välja toodud andmestiku taustaandmete osas ning andmestiku esimeses osas. Analüüsitavad küsimused põhinevad teooria osas teistes artiklites käsitletud tööga rahulolu selgitavatel teguritel ning teooria peatükis käsitletud tööga rahulolu teooriatel.

Uuringus osalenutest enamik (62%) olid naised (mehi oli 38%), vastanuid mehi oli 462 ja naisi 740. Ülevaade antud uuringu valimist on toodud tabelis 9. Vastanute vanused varieerusid vahemikus 14-75 eluaastat. Ankeedile vastamise keele osakaal naiste ja meeste seas oli sarnane ning 70% küsitluses osalenud naistest ja meestest vastas ankeedile eesti keeles. Samuti ei erinenud oluliselt vastanud naiste ja meeste osakaal elukoha asulatüübi põhjal ning mingeid süstemaatilisi erinevusi antud tunnuse põhjal sugude

lõikes välja ei saadud tuua. Enamik vastanutest omas keskeriharidust. Naiste seas oli kõrgema haridustasemega vastanute osakaal suurem kui meeste seas.

Tabel 9. Valimi kirjeldus

		Mehed	Naised	Kokku
Keskmine vanus (eluaastat)		41,6 ($\sigma=13,3$)	44,5 ($\sigma=13,0$)	43,4 ($\sigma=13,2$)
Intervjuu läbiviimise keel (%)	Eesti	69,3	70,4	70,0
	Vene	30,7	29,6	30,0
Asulatüüp (%)	Pealinn	33,3	33,2	33,3
	Suur linn (Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)	15,4	19,5	17,9
	Maakonnakeskus	9,7	10,9	10,5
	Muu linn, alev	12,9	15,3	14,3
	Alevik, küla	28,8	21,1	24,0
Kõrgeim omandatud haridustase (%)	Alla põhihariduse	2,4	0,3	1,1
	Põhiharidus	13,4	7,2	9,6
	Kutseharidus põhihariduse baasil	7,6	3,0	4,7
	Keskharidus	27,9	24,7	26,0
	Keskeriharidus, kutseharidus keskhariduse baasil	28,6	33,2	31,4
	Kõrgharidus	20,1	31,6	27,2
Ameti liigitus (%)	Relvajõud	0,4	0,4	0,4
	Seadusandjad, kõrgema astme ametnikud ja juhid	11,5	8,2	9,5
	Tipp-spetsialistid	11,7	22,0	18,1
	Keskastme spetsialistid ja tehnikud	3,7	6,2	5,2
	Kontoriametnikud, klienditeenindajad	2,4	13,0	8,9
	Teenindusala- ja müügitöötajad	5,8	23,4	16,6
	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	0,9	0,5	0,7
	Muud oskus- ja käsitöölised	37,0	11,4	21,2
	Seadme- ja masinaoperaatorid	17,3	2,7	8,3
	Lihttöölised	9,3	12,2	11,1
Mitu aastat töötanud samas organisatsioonis		8,1 ($\sigma=8,3$)	10,0 ($\sigma=10,2$)	9,2 ($\sigma=9,5$)
Mitu aastat töötanud samal ametikohal		7,1 ($\sigma=7,4$)	8,4 ($\sigma=8,9$)	7,9 ($\sigma=8,4$)

Mitu tundi nädalas harilikult töötatakse (koos ületundidega)		41,4 ($\sigma=10,6$)	38,6 ($\sigma=9,5$)	39,6 ($\sigma=10,0$)
Lepinguline suhe tööandjaga (%)	Kirjalik tähtajaline	10,8	9,7	10,1
	Kirjalik tähtajatu	77,1	82,0	80,1
	Muu leping	7,8	7,6	7,7
	Leping puudub	4,3	0,7	2,1
Alluvate olemasolu (%)	On	20,6	17,2	18,5
	Ei ole	79,4	82,8	81,5

Allikas: autori koostatud.

Ameti liigituse poolest töötas suur osa naistest tipp-spetsialistidena ning teenindusala- ja müügitöötajadena, meestest töötas suur osa muu oskus- ja käsitöölisena, seadme- ja masinaoperaatoritena, tipp-spetsialistidena, seadusandjate ning kõrgema astme ametnike ja juhtidena. Naised olid töötanud samas organisatsioonis ja ka samal ametikohal keskmiselt kauem kui mehed.

Saadud andmestikku analüüsiti SPSS-i 17. versioonis. Andmeanalüüsi meetoditest kasutati seoseanalüüsi ning keskmiste tasemete võrdlemist, keskmiste väärtuste välja toomisel kasutati varieeruvuse näitamiseks standardhälvet (σ), samuti toodi välja mediaanid, korrelatsiooni-analüüsis kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat. Naiste ja meeste korrelatsioonikordajate erinevuse statistilise olulisuse leidmiseks kasutati Fisheri $r \rightarrow z$ transformatsiooni. Samuti kasutati järjestatud logit regressioonanalüüsi, mis sobib kasutamiseks olukordades, kus sõltuv muutuja omab väheseid väärtuseid (antud juhul 4 väärtust). Mann-Whitney testi kasutati tegemaks kindlaks statistiliselt olulisi erinevusi sugude lõikes tööga rahulolus. Oluliseks peeti tulemusi (*), kus vea tõenäosus oli väiksem kui 5%, välja toodi ka tulemused, kus I liiki vea tõenäosused on väiksemad kui 1% (**).

Käesolevas töös kasutatakse sugude vahelise tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevuste leidmiseks kvantitatiivseid (arvudel põhinevaid) analüüsi meetodeid. Uuritavaks andmestikuks on 2009. aastal läbi viidud uuringu „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“ andmestik, mis on kogutud Tööinspektsiooni tellimusel ning mille valimiks oli küsitlemise ajal (2009. aastal) Eesti palgatöötajad. Tööga rahulolu selgitavate tegurite leidmiseks ja analüüsiks kasutatakse sobivamaid korrelatsioonanalüüsi (Spearmani korrelatsioonikordajad) ja regressioonanalüüsi (järjestatud logit mudel) meetodeid.

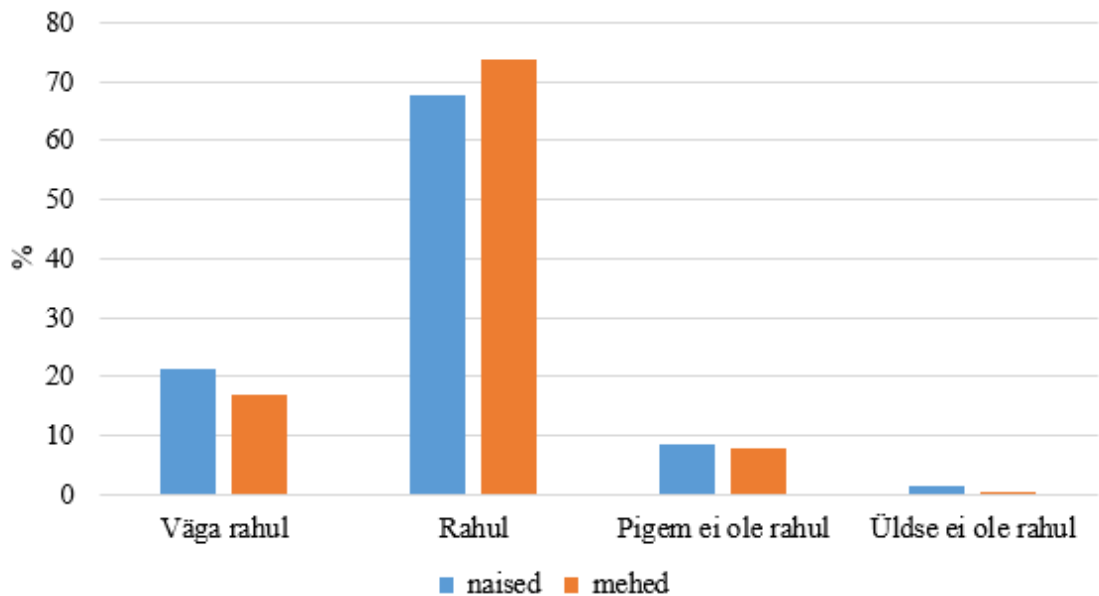
2.2. Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs

Tööga rahulolu ja seda selgitavate tegurite erinevustest sugude vahel on andmeid mitmetest allikatest, kuid ühtsele selgusele pole veel jõutud. Naiste ja meeste tööga rahulolu erinevusi ja tööga rahulolu selgitavate tegurite sarnasusi ning erinevusi sugude lõikes uuringu „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“ põhjal järgnevalt käsitletaksegi. Tööga rahulolu selgitavate tegurite tundmine ning nende olulisuse eristamine sugude lõikes võimaldab läheneda personaalsemalt ja paremate tulemustega tööga rahulolu suurendamisega seotud küsimustesse erinevates organisatsioonides.

Uuringu „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“ andmetel on meeste keskmine tööga rahulolu 1,96 ($\sigma=0,64$) ning naiste keskmine tööga rahulolu 1,94 ($\sigma=0,72$). Nii meeste kui ka naiste tööga rahulolu mediaani väärtus on 2 (uuritav skaala oli nelja punktiline, kus väiksem väärtus näitas kõrgemat tööga rahulolu). Naisi ja mehi võib käesolevas töös pidada oma tööga pigem rahulolevaks. Naiste ja meeste tööga rahulolu erinevusi kontrolliti Mann-Whitney testiga, antud uuringus („Psühhosotsiaalsed tegurid töö“) ei olnud Mann-Whitney testi põhjal statistiliselt olulised, mis viitab sellele, et naiste ja meeste tööga rahulolu üksteisest oluliselt ei erinenud.

Tööga rahulolu tasemetes sugude lõikes erinevuste puudumist kinnitavad ka mitmed teised uuringud, mis on toodud tabelis 4 (lk. 14). Käesolevas töös saadud tulemused on aga vastu käivad tabelis 6 (lk. 18) toodud tulemustega, kes leidsid, et meestel oli naistest kõrgem tööga rahulolu ning tabelis 5 (lk. 17) toodud tulemustega, kes leidsid, et naistel oli meestest oluliselt kõrgem tööga rahulolu.

Joonisel 2 on kujutatud sugude lõikes tööga rahulolu jaotumist. Jaotuste ühtlust vaadati χ^2 -testiga. Antud uuringus olid jaotunud nii naiste kui ka meeste tööga rahulolu statistiliselt oluliselt ebaühtlaselt ning vastanud on oma tööga enamasti rahul või väga rahul. Samas naiste ja meeste tööga rahulolu jaotused üksteisest statistiliselt oluliselt ei erinenud ning seega võib pidada naiste ja meeste vastuste jaotumist üldist tööga rahulolu käsitlevale küsimusele ühtlaseks. Seda kontrolliti samuti χ^2 -testiga.



Joonis 2. Tööga rahulolu jaotumine sugude lõikes (autori koostatud).

Järgnevalt hakatakse vaatama sugude lõikes korrelatsioone tööga rahulolu ning seda selgitavate tegurite vahel. Korrelatsioonmaatriksites jagati selgitavad tegurid gruppidesse, selle põhjal, et nad oleksid võimalikult sarnased üksteisega. Korrelatsioonanalüüsis keskenduti muutujatele, mida sooviti edasiselt uurida regressioonanalüüsis. Samuti käsitleti muutujaid, mida on käsitletud varasemates artiklites, mis on toodud välja töö teoreetilises osas (toodud tabelites 7 ja 8). Lisaks uuriti korrelatsioonanalüüsis mõningaid muutujaid, mis olid lähedased nii regressioonanalüüsis olevatele seletavatele tunnustele kui ka varasemates uuringutes käsitletud muutujatele. Korrelatsioonanalüüsis analüüsitakse tunnuseid võimalikult sarnases järjekorras sellele, kuidas neid on kajastatud teoreetilises osas.

Uuringus „Pühhosotsiaalsed tegurid töö“ leidsid statistiliselt olulised, kuid tugevuselt olematud korrelatsioonid tööga rahulolu ja samas ametis ning samas organisatsioonis töötatud aja vahel (toodud välja tabelis 10). Naiste puhul leidsid ka Cano ja Miller (1992: 43) tööga rahulolu ja ametiaja vahel statistiliselt olulise korrelatsiooni, meeste puhul aga käesolevas töös tööga rahulolu ja ametiaja vahel statistiliselt olulisi korrelatsioone ei leitud. Nii Cano ja Milleri (1992: 43) uuringus kui ka käesolevas töös olid antud tunnuste vahel korrelatsioonikordajad olematu tugevusega ja negatiivsed. Vanuse ning nädalas töötatud tundide ja tööga rahulolu vahel statistiliselt olulised korrelatsioonid käesolevas töös puudusid. Ka Petrides ja Furnham (2006:559) ei leidnud tööga rahulolu ja vanuse

vahel olulisi seoseid, samas kinnitavad vanuse ja tööga rahulolu seoste olemasolu mitmed uuringud (näiteks Long 2005: 310; Magee 2013: 320).

Tabel 10. Üldise tööga rahulolu korrelatsioonid vanuse, töötamise mahu ja perioodiga sugude lõikes, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Vanus	-0,03	-0,07
Töötatud tunde nädalas	0,04	-0,08
Organisatsioonis töötatud aastad	-0,09*	-0,10*
Samal ametikohal töötatud aastad	-0,09*	-0,10*

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

Allikas: autori koostatud.

Tabelis 11 on toodud välja naiste ja meeste tööga rahulolu seosed esimese tööga rahulolu selgitavate tegurite grupiga, mis hõlmavad kiiresti töötamist, mõjuvõimu, töö eest saadava tunnuste ning tööalaste väljavaadete. Petrides'i ja Furnhami (2006: 559) töös oli tööga seotud autonoomsus meeste tööga rahuloluga tugevamalt seotud kui naiste puhul, samuti viitasid artiklis olevad korrelatsioonikordajad tugevamale seosele kui antud töös leiti.

Tabel 11. Üldise tööga rahulolu korrelatsioonid esimeste tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Vaja töötada kiiresti	-0,09*	-0,01
Mõjuvõim tööga seotu üle	0,17**	0,10*
Tugi rasketes situatsioonides	0,21**	0,11*
Tunnustus töö eest	0,33**	0,22**
Tööalased väljavaated	0,62**	0,54**

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Naiste tööga rahulolu on tugevamalt seotud tunnustega, nagu võimalus arendada uusi oskuseid, tugi rasketes situatsioonides, tunnustus töö eest ja tööalased väljavaated kui meeste tööga rahulolu. Mõlema soo puhul on antud korrelatsioonid aga statistiliselt olulised ja positiivsed, nii naiste kui ka meeste puhul on nad pigem nõrgad (välja arvatud tööalased väljavaated, mille seosed tööga rahuloluga on keskmise tugevusega). Ngo ja teised (2014: 464) leidsid, et naiste tööga rahulolu on tugevamalt seotud organisatsiooni

poolse toega kui meeste tööga rahulolu, samas leidsid Bender ja teised (2005: 491), et ülemuste toetus on tugevamalt seotud meeste tööga rahuloluga. Käesolevas bakalaureusetöös leiti sarnased tulemused, naiste tööga rahulolu on peaaegu kaks korda tugevamalt seotud toega rasketes olukordades kui meeste tööga rahulolu.

Tabelis 12 on välja toodud tööga rahulolu korrelatsioonid tunnustega mis kajastavad töötaja võimete ja oskuste rakendamist ning võimalust neid arendada, omaalgatuslikkusega ning teadmisega, mida töötajalt töölt oodatakse. Tööga rahulolu selgitab naiste puhul teadmine, mida neilt töölt oodatakse suurema osa, kui töö omaalgatuslikkus, meeste puhul ei olnud seos tööga rahulolu ja tunnuse „töö eeldab omaalgatuslikust“ statistiliselt oluline. Antud korrelatsioon on naiste puhul statistiliselt oluline, kuid peaaegu olematu tugevusega. Meeste tööga rahulolu korrelatsioonikordajad eelpooltoodud tunnustega on naiste tööga rahulolu korrelatsioonikordajatest antud juhul statistiliselt oluliselt väiksemad (arvutati Fisheri $r \rightarrow z$ transformatsiooni abil).

Tabel 12. Tööga rahulolu korrelatsioonid teise tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Rahulolu võimete rakendamisega	0,64**	0,48**
Võimalus arendada uusi oskuseid	0,31**	0,19**
Võimalus täiendada oskuseid	0,29**	0,18**
Võimalus õppida uusi asju läbi töö	0,31**	0,18**
Kas teatakse mida vastajalt töölt oodatakse	0,31**	0,24**
Kas saab kasutada oskuseid ja teadmisi	0,36**	0,18**
Omaalgatuslikkust	0,17**	0,07

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Käesolevas bakalaureusetöös leiti, et naiste tööga rahuloluga on tugevamad korrelatsioonid erinevate oskustega seotud tunnustel (oskuste täiendamine, oskuste kasutamine) kui meeste tööga rahulolul. Vastupidiseid tulemusi leidis aga Magee (2013: 320), kelle andmetel on meeste tööga rahulolu seotud tugevamalt tööks vajalike oskustega kui naiste tööga rahulolu. Võib arvata, et erinevates uuringutes ning valimites varieerub oskustega seotud tunnuse seos meeste ja naiste tööga rahuloluga. Cooper ja teised (1989: 369) leidsid, et nais- ja meesarstide tööga rahulolu varieerumisest selgitavad erinevad tegurid olulise osa, naiste puhul on nendeks näiteks sotsiaalne elu ja töö ning pere

konflikt, meeste puhul aga tööga seotud nõudmised ning patsientide ootused. Seega kinnitavad ka teised uuringud tööga rahulolu selgitavate tegurite varieerumist sugude lõikes.

Tabelis 13 toodud seosed töökeskkonda ja tööga seotud emotsionaalseid olukordi iseloomustavate tegurite ning tööga rahulolu vahel varieeruvad sugude lõikes vähem kui eelmises tabelis toodud seosed. Nii naiste kui ka meeste tööga rahulolu on statistiliselt oluliselt ja keskmise tugevusega seotud töökeskkonnaga rahuloluga. Samuti on nii naiste kui ka meeste tööga rahulolu seotud positiivselt ja oluliselt töökohal oleva õiglase kohtlemisega. Antud seosed on küll naistel veidi tugevamad kui meestel, kuid erinevused naiste ja meeste seosekordajates eelpool kirjeldatud tunnustel ei ole statistiliselt olulised (arvutati Fisheri $r \rightarrow z$ transformatsiooni abil). Töökohal õiglase kohtlemise seost tööga rahuloluga kinnitab ka Adamsi (1965) õigluse teooria ning McDuffi (2001) andmed, kes leidis, et naiste puhul on õigluse ja tööga rahulolu vahel positiivne ja oluline seos, kuid meeste puhul antud seos ei olnud statistiliselt oluline.

Tabel 13. Tööga rahulolu korrelatsioonid kolmanda tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Rahulolu töökeskkonnaga	0,50**	0,46**
Õiglane kohtlemine töökohal	0,36**	0,33**
Informeeritus muudatustest ja plaanidest	0,28**	0,28**
Emotsionaalselt häirivad olukorrad	-0,20**	-0,15**
Peab tegelema töö käigus teiste inimeste isiklike probleemidega	-0,09*	0,04
Emotsionaalselt raske töö	-0,07	-0,11*

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

McDuff (2001: 11) leidis, et naiste tööga rahulolu selgitava tegurina on töökohal olev õiglus olulisem kui meeste tööga rahulolu selgitava tegurina, käesolevas töös on õiglase kohtlemise ja tööga rahulolu vaheliste seoste erinevused sugude vahel pigem väikesed. Muudatustest ja plaanidest informeerituse ja tööga rahulolu seosed olid antud töös nii naiste kui ka meeste puhul samad, rahulolu töökeskkonnaga oli naistel veidi tugevamalt seotud tööga rahuloluga kui meestel.

Tabelis 14 toodud korrelatsioonid tööga rahulolu ja juhtkonna, kolleegide ning tööd iseloomustavate tegurite vahelised korrelatsioonid varieeruvad sugude lõikes veidi enamal määral kui eelnevas tabelis toodud korrelatsioonid. Antud tabelist selgub, et juhtkonna lugupidav suhtumine on tööga rahuloluga nii naiste kui ka meeste puhul tugevamalt seotud kui juhtkonna tunnustus, mõlemad seosed on tugevamad naistel kui meestel. Samas leidis Cristina-Corina (2012: 1640-1641), et Türgi õpetajate puhul on juhtimise seos tööga rahuloluga tugevam just meeste seas.

Tabel 14. Tööga rahulolu korrelatsioonid seitsmenda tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Juhtkonna lugupidav suhtumine	0,39**	0,27**
Vastuolulised nõudmised	-0,26**	-0,12*
Juhtkond tunnustab	0,32**	0,23**
Kolleegide vaheline hea õhkkond	0,24**	0,18**
Hea koostöö kolleegide vahel	0,29**	0,20**
Kas tuntakse end töökollektiivi osana	0,25**	0,24**
Abi ja toetus kolleegidelt	0,21**	0,11*
Kolleegid kuulavad probleeme	0,23**	0,11*
Vaja teha ebavajalikku	-0,11**	-0,04
Kas teate mis Teie vastutusalas	0,23**	0,21**
Kas töö haarab emotsionaalselt	0,34**	0,19**
Kas töö mõttekas	0,31**	0,20**
Kas töö on selged eesmärgid	0,26**	0,22**
Kas tunnete, et töö on tähtis	0,32**	0,34**

*-statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Mitmetel tööd iseloomustavatel tunnustel erines korrelatsioonikordaja tugevus sugude lõikes tugevalt, mõnedel juhtudel üle kahe korra. Kõik seosed olid siiski nõrga tugevusega. Antud seostest tulenevalt võib öelda, et naiste jaoks on kolleegide vaheline koostöö ning õhkkond ja kolleegide toetus olulisem kui meeste jaoks. Ka Boles ja teised (2003: 108) leidsid, et naiste tööga rahulolu on kolleegide toetusega tugevamalt seotud kui meeste tööga rahulolu. Andmeid on ka selle kohta, et meeste tööga rahulolu on tugevamalt seotud kolleegide vaheliste suhetega rahuloluga (Cristina-Corina 2012: 1640-1641) ning meeste tööga rahulolu veidi tugevamat seotust kolleegide poolse toega kinnitab ka Magee (2013: 320).

Töö mõttekus ning töö emotsionaalne haaravus on tugevamalt seotud naiste tööga rahuloluga kui meeste tööga rahuloluga. Naiste puhul oli antud tunnuste vahel keskmise tugevusega seosed, meestel aga peaaegu olematu tugevusega seos. Mõlemal juhul oli tegemist positiivsete seostega. Meeste tööga rahulolu oli veidi tugevamalt seotud tundega, et nende tehtav töö on tähtis, antud sugude vahelised erinevused korrelatsioonikordajates ei olnud statistiliselt olulised. Mõlema soo puhul oli antud tunnuste vahel tegemist keskmise tugevusega, statistiliselt oluliste ning positiivsete seostega. Kim ja teised (2009: 613) leidsid, et meeste tööga rahulolu on võrreldes naiste omaga suurem, kui nad tunnetavad, et nende poolt tehtu on tähtis. Ka käesolevas töös leitu põhjal võib järeldada, et antud valimis oli meeste tööga rahulolu tugevamalt seotud tehtu tähtsusega, samas olid tugevamad seosed tööga rahulolu ja töö selgete eesmärkide ning töö mõttekuse vahel naistel. Korrelatsioonid, mis iseloomustavad töö koormust ning mahtu on toodud välja tabelis 15.

Tabel 15. Tööga rahulolu korrelatsioonid neljanda tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Kas kogu päev kiire tempo	-0,06	-0,12*
Ebaühtlane töökoormus	-0,16**	-0,10*
Vaja töötada väga kiiresti	-0,09*	-0,01
Aega puudu tööülesannete lõpetamiseks	-0,13**	-0,04
Piisavalt aega tööülesanneteks	0,21**	0,12*
Võimalus mõjutada töö mahtu	0,11**	0,10*

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Tabelis toodud seosed tööga rahulolu ja erinevate tunnuste (uue töökoha peale mõtlemine, töökohast teistele rääkimise meeldivus, heal sõbral soovitus kandideerida ning kas ollakse hingega asja juures ja motiveeritud) vahel on naiste puhul keskmise tugevusega, meeste puhul aga nõrgad või peaaegu olematu tugevusega. Töötaja motiveeritust ja pühendumust kirjeldavate tunnuste korrelatsioonid tööga rahuloluga on toodud tabelis 16. Nii naistel kui ka meestel on sarnased olulised positiivsed korrelatsioonid tööga rahulolu ja motiveerituse ning hingega asja juures olemise ja heal sõbral antud organisatsiooni kandideerida soovitamise vahel. Antud seosed on naistel veidi tugevamad kui meestel.

Tabel 16. Tööga rahulolu korrelatsioonid viienda tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Võimalus mõjutada millega tööl tegeleda	0,19**	0,07
Uue töökoha peale mõtlemine	-0,33**	-0,28**
Meeldib töökohast rääkida teistele	0,32**	0,15**
Kas soovitaksite heal sõbral kandideerida	0,30**	0,27**
Kas olete motiveeritud ja hingega asja juures	0,43**	0,34**

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Naiste puhul on kaks korda tugevam ja positiivne korrelatsioon tööga rahulolu vahel ja selle vahel, kas vastanule meeldib oma töökohast teistele rääkida, kui meeste puhul, naistel on antud tunnuste vahel keskmise tugevusega seos ning meestel peaaegu olematu tugevusega seos, antud seosekordajate erinevus on sugude lõikes statistiliselt oluline. Tööga rahulolul on negatiivsed seosed nii meeste kui ka naiste uuele töökohale mõtlemisega, antud seos on naistel veidi tugevam kui meestel, antud erinevus ei ole statistiliselt oluline. Tabelis 17 on toodud mitmed väga nõrga tugevusega korrelatsioonid tööga rahulolu ja seda kurnatuse ja tervisega seotud tegurite vahel.

Tabel 17. Tööga rahulolu korrelatsioonid kuuenda tegurite grupiga, Spearmani korrelatsioonikordajad

Tööga rahulolu	Naised	Mehed
Töö ja pere konflikt	-0,20**	-0,13**
Maganud halvasti ja rahutult	-0,15**	-0,16**
Füüsiliselt kurnatud	-0,16**	-0,17**
Emotsionaalselt kurnatud	-0,19**	-0,13**
Kui tihti stressis	-0,19**	-0,13**
Üldine tervis	0,17**	0,12*

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Korrelatsioonimaatriksid viitavad sellele, et naiste puhul selgitavad antud töös käsitletud tööga rahulolu tegurid tööga rahulolu varieerumisest suurema osa kui meeste puhul. Samuti varieeruvad sugude lõikes erinevad tööga rahulolu tegurid, mida kinnitavad ka

teised uuringud (nt. Cooper *et al.* 1989: 369; Cristina-Corina 2012: 1640–1641; Ngo *et al.* 2014: 464).

Tööga rahulolu selgitavate tegurite edasiseks uurimiseks nii kogu valimis kui ka sugude lõikes hinnati järjestatud logit regressioonimudel. Uuringus kasutatud regressioonimudelit iseloomustab valem 1. Seletavad tegurid lisati regressioonanalüüsi tulenevalt läbi viidud korrelatsioonanalüüsist ning varasematest artiklitest (käsitletud teoreetilises osas). Regressioonanalüüsi üritati valida kõik muutujad nii, et nad iseloomustaksid antud sõltuvat tunnust laialdaselt ning teemat vähem iseloomustavaid muutujaid ja väga spetsiifilisi muutujaid tööga rahulolu regressioonimudelisse ei lisatud. Regressioonanalüüsis sõltuvaks muutujaks on üldine tööga rahulolu. Selgitavateks muutujateks on (sulgudes on toodud tööd, kus antud tegurit on varasemalt kasutatud):

- sugu (üldises tööga rahulolu mudelis);
- vanus (Long 2005: 310; Magee 2013: 320);
- emotsionaalne kurnatus (varasemates töödes käsitlemata);
- füüsiline kurnatus (Magee 2013: 320);
- töö tegemiseks piisav aeg (Bender *et al.* 2005);
- tööga seotud vabadused (Petrides, Furnham 2006);
- koolitus ja arenguvõimalused (Cano, Miller 1992; Magee 2013);
- juhtkonna poolne tagasiside (Bender *et al.* 2005; Boles *et al.* 2005; Cristina-Corina 2012);
- kolleegide vaheline positiivne suhtlus (Cano, Miller 1992; Boles *et al.* 2005, Magee 2013);
- töö enda olulisus.

Tööga rahulolu mudeli koefitsiendid on toodud kui e astendajad (e^a).

$$(1) \text{Üldine tööga rahulolu}_i = \alpha_0 - \alpha_1 \text{vanus} - \alpha_2 \text{emotsionaalne kurnatus}_i - \alpha_3 \text{füüsiline kurnatus}_i + \alpha_4 \text{piisavalt aega tööülesanneteks}_i + \alpha_5 \text{suur mõjuvõim tööga seotu üle}_i + \alpha_6 \text{võimalus täiendada oskusi}_i + \alpha_7 \text{juhtkond tunnustab ja hindab}_i + \alpha_8 \text{abi ja toetus kolleegidelt}_i + \alpha_9 \text{töö tähtsus}_i + u_i$$

Varasematest uuringustest tulenevalt ning eelnevalt läbi viidud korrelatsioonianalüüsist eeldatakse tööga rahulolu negatiivset seost füüsilise ja emotsionaalse kurnatuse ning füüsilise nõudlikkusega. Long (2005: 310) leidis meeste tööga rahulolu ja vanuse vahel negatiivse seose, samas antud töös läbi viidud korrelatsioonianalüüs leiti vanuse ja tööga rahulolu vahel statistiliselt mitte olulised ja tugevuselt peaaegu olematud negatiivsed korrelatsioonid. Antud töös eeldatakse väga nõrka negatiivset seost vanuse ja tööga rahulolu vahel. Positiivset seost eeldatakse tööülesanneteks piisava aja olemasoluga (Spector *et al.* 1988: 16; Currivan 1999: 514). Mõjuvõim tööga seotu üle peaks olema tööga rahuloluga positiivses seoses (Marin-Garcia *et al.* 2011: 10) Uuringus eeldatakse positiivset seost oskuste täienduste võimaluse (Hong *et al.* 2010: 8), rasketes situatsioonides saadava toega ja kolleegidelt saadava abi ning toetusega (Sarmiento *et al.* 2004: 140; Marin-Garcia *et al.* 2011: 10), töö eest saadava tunnustuse ning tööga rahulolu vahel (Currivani 1999: 514). Eeldatav seos tööga rahulolu ning töö tähtsuse vahel on samuti positiivne (Marin-Garcia *et al.* 2011: 10).

Naiste ja meeste regressioonimudelitest esineb seletavate tunnuste olulisuse ja tugevuse põhjal mitmeid erinevusi ning sarnasusi (toodud välja tabelis 18). Tööga rahulolu üldises mudelis ei olnud sugu statistiliselt oluline muutuja, mis näitab, et tööga rahulolu sugude lõikes ei erinenud statistiliselt oluliselt. Mehed olid kodeeritud andmestikus nullina ning naised ühena. Antud tulemused sarnanevad Pugliesi (1999: 142) tulemustega, kes leidis, et sugu ei olnud tööga rahulolu regressioonimudelis oluline muutuja. Samuti viitavad erinevuste puudumisele tabelis 4 toodud varasemad artiklid ning käesoleva töö raames läbi viidud Mann-Whitney test. Sugude vahelises võrdluses sugu selgitava tegurina mudelisse ei lisatud.

Vanus ning füüsiline kurnatus ei olnud olulised seletavad tegurid ei naiste ega meeste tööga rahulolu ja üldises tööga rahulolu mudelis. Vanus oli oluline muutuja aga Longi (2005: 310) tööga rahulolu regressioonimudelis. Tööga rahulolu regressiooni mudelites füüsilise kurnatuse kohta varasematest töödest andmeid ei leitud, millega käesoleva töö tulemusi võrrelda. Emotsionaalne kurnatus oli oluline selgitav tegur naiste tööga rahulolu ja üldise tööga rahulolu mudeli puhul, samas meeste tööga rahulolu mudelis antud tunnus statistiliselt oluline ei olnud. Kui emotsionaalne kurnatus kasvab ühe ühiku võrra, siis muutub naiste šanss olla tööga rahulolu kõrgemas grupis võrreldes madalama

rahulolugrupiga 27%. Ka antud töö raames läbi viidud korrelatsioonanalüüs viitas emotsionaalse kurnatuse ja tööga rahulolu tugevamale seosele naistel võrreldes meestega.

Tabel 18. Järjestatud logistilise regressiooni mudelid

Seletav \ Sõltuv	Tööga rahulolu	Tööga rahulolu naised	Tööga rahulolu mehed
Konstant			
Väga rahul	0,15	0,53	-0,80
Rahul	4,66**	5,07**	3,71**
Pigem ei ole rahul	7,13**	7,50**	6,34**
Sugu	0,23	-	-
Vanus	-0,01	-0,01	-0,01
Füüsiline kurnatus	-0,14	-0,12	-0,18
Emotsionaalne kurnatus	-0,27**	-0,32**	-0,15
Piisavalt aega	0,29**	0,29**	0,29*
Suur mõjuvõim tööga seotu üle	0,18**	0,26**	0,02
Võimalus täiendada oskuseid	0,32**	0,32**	0,32**
Juhtkond hindab ja tunnustab	0,27**	0,29**	0,23
Abi ja toetus kolleegidelt	0,08	0,13	-0,03
Tunne, et tehtav töö on tähtis	0,50**	0,48**	0,47**
Mudeli olulisus (p)	0,00**	0,00**	0,00**
Pseudo R ²	0,18	0,23	0,12
Valimi maht	1202	740	462

*- statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

** - statistiliselt oluline olulisusnivool 0,01

Allikas: autori koostatud.

Nii naiste, meeste kui ka üldises tööga rahulolu mudelis oli statistiliselt oluliseks teguriks töö tegemiseks piisava aja olemasolu. Piisava aja olemasolu kasvab ühe ühiku võrra, siis muutub meeste ja naiste šanss olla tööga rahulolu kõrgemas grupis võrreldes madalama rahulolugrupiga 34%. Suur mõjuvõim tööga seotu üle oli statistiliselt oluline selgitav tegur üldises ja naiste tööga rahulolu mudelis. Võimalus täiendada oskuseid on statistiliselt oluline selgitav tegur kõigis uuritud mudelites. Kui võimalus täiendada oskuseid kasvab ühe ühiku võrra, siis muutub meeste ja naiste šanss olla tööga rahulolu kõrgemas grupis võrreldes madalama rahulolugrupiga 38%. Korrelatsioonanalüüsis oli võimalus täiendada oskusi veidi tugevamalt seotud naiste tööga rahuloluga võrreldes antud tunnuste (tööga rahulolu ja võimalus täiendada oskusi) vahelise seose tugevusega meeste puhul.

Juhtkonna hindamine ja tunnustus oli oluline positiivse suunaga muutuja üldises tööga rahulolu mudelis ning naiste tööga rahulolu mudelis. Meeste tööga rahulolu mudelis antud tunnus ei olnud oluline. Juhtkonna hindamise ja tunnustuse mõju kasvab ühe ühiku võrra, siis muutub naiste šanss olla tööga rahulolu kõrgemas grupis võrreldes madalama rahulolugrupiga 34%. Bender ja teised (2005: 491) ning Cristina-Corina (2012: 1640) leidsid vastupidi, et ülemuste toetus mõjutab tugevamalt aga meeste tööga rahulolu. Bolesi ja teiste (2003: 108) andmetel oli aga juhtimise ja tööga rahulolu seos, sarnaselt käesolevas töös leitud, tugevam naiste puhul.

Kolleegide abi ja toetus ei olnud statistiliselt oluline muutuja üldises tööga rahulolu mudelis ning naiste ja meeste tööga rahulolu mudelites. Kolleegidega rahulolu kohta tööga rahulolu regressioonimudelites andmeid teistest artiklites ei leitud. Tugevaimalt mõjutas tööga rahulolu nii üldises mudelis kui ka naiste ja meeste mudelis tunne, et tehtav töö on tähtis. Kui tunne, et tehtav töö on tähtis, kasvab ühe ühiku võrra, siis muutub naiste šanss olla tööga rahulolu kõrgemas grupis võrreldes madalama rahulolugrupiga 62%. Loodud mudelid selgitasid enamal määral naiste tööga rahulolu, naiste mudelis ja üldises tööga rahulolu mudelis olid statistiliselt olulised ka kõige rohkem uuritud selgitavatest teguritest. Väikseima osa tööga rahulolu varieerumisest selgitas uuritud mudel meestel.

Tööga rahulolu antud uuringus ei erinenud oluliselt sugude lõikes. Sugude lõikes erinesid aga tööga rahulolu varieerumist selgitavad tegurid, seda kinnitas nii korrelatsioonianalüüs kui ka regressioonianalüüs. Korrelatsioonianalüüsis olid enamik korrelatsioonikordajatest tugevamad just naiste puhul ning naiste puhul olid ka erinevate tunnuste korrelatsioonid tööga rahuloluga enamasti statistiliselt olulisemad kui meeste puhul. Siiski oli ka tunnuseid, mis olid tugevamalt seotud meeste tööga rahuloluga kui naiste tööga rahuloluga (nt. tunne, et tehtav töö on tähtis) ja oli ka tunnus, mille korrelatsioonid tööga rahuloluga olid sugude lõikes võrdsed (informeeritus muudatustest ja plaanidest).

Läbiviidud regressioonanalüüs viitas sellele, et antud mudelis selgitasid naiste ja meeste tööga rahulolu enamasti sarnased tegurid. Naiste tööga rahulolu varieerumist selgitas uuritud mudel enamal määral ning samuti olid rohkemad seletavad tunnused olulised naiste mudelis kui meeste mudelis. Tööga rahulolu selgitavate tegurite täpsem teadmine

võimaldab rakendada saadud teadmisi ka organisatsioonide igapäeva tegevuses. See kõik aga aitab luua töökohas meeldivamat õhkkonda ja parandada olemasolevaid probleeme.

KOKKUVÕTE

Käesolevas töös analüüsiti tööga rahulolu ja seda selgitavate tegurite erinevusi sugude lõikes nii varasema kirjanduse kui ka Eesti töötajaskonna hõlmava andmestiku statistilise analüüsi põhjal. Lisaks eelpool toodule anti ülevaade mõningatest tööga rahulolu teooriatest. Tööga rahulolu teooriad võib jagada kaheks (sisu- ja protsessiteooriad): ühed selgitavad tööga rahulolu sõltuvalt töötaja täidetud ja täitmata vajadustest, teised keskenduvad aga töötaja tasustamisele. Esimesed teooriad leiavad, et sarnased tegurid toimivad sarnaselt kõigile töötajatele ning ei sõltu situatsioonist teised aga tähtsustavad töötajate individuaalsust ning samuti situatsioonide erinevat mõju töötaja tööga rahulolu selgitavatele teguritele.

Enamik analüüsitud tööga rahulolu artiklitest leidsid, et naiste ja meeste tööga rahulolu tasemetes puuduvad olulised erinevused. Kõige vähem oli aga neid artikleid, kus leiti, et meeste tööga rahulolu on naiste omast oluliselt kõrgem. Käesoleva töö empiirilises osas saadud tulemused on kooskõlas just nende artiklitega, kus naiste ja meeste tööga rahulolu tasemetes olulisi erinevusi ei leitud ning naiste ja meeste tööga rahulolu oli nii käesolevas töös kui ka eelpool mainitud artiklites üksteisega sarnane.

Eelnevates töödes leitud andmed tööga rahulolu selgitavate tegurite varieerumistest on tihti lahknevad. Erinevad võivad olla ka samade tunnuste vaheliste seoste suunad. Ühes töös võib tööga rahulolu nii naistel kui ka meestel olla vanusega positiivses seoses, teisest töös aga on antud tunnuste vahel negatiivne seos. Samas on mitmetes töödes ka sarnaseid tulemusi. Näiteks on naiste tööga rahulolu seotud positiivselt nende hea tervisega (mis meeste puhul oluline ei olnud), samas nii naiste kui ka meeste tööga rahuloluga on seotud negatiivselt stressi ja erinevate unehäiretega. Nii naiste kui ka meeste tööga rahuloluga selgitavate tegurite sarnasusi ja erinevusi on eelnevates töödes mitmeid.

Käesoleva töö empiirilises osas andmestiku „Psühhosotsiaalsed tegurid töö“ põhjal läbi viidud korrelatsioonanalüüs viitab, et enamik selgitavaid tegureid, mille seost tööga

rahuloluga käesolevas töös analüüsiti, olid tugevamalt seotud naiste tööga rahuloluga kui meeste tööga rahuloluga. Mõned üksikud seosed olid analüüsitava tunnuste vahel tugevamad meeste puhul ning tööga rahulolu seos töö muudatuste ja plaanidega informeeritusega oli sugude lõikes võrdne. Mitmete analüüsitud tunnuste seosed tööga rahuloluga erinesid oluliselt üksteisest sugude lõikes. Näiteks oli naiste tööga rahulolu seosed tunnustega, nagu töö haarab emotsionaalselt ja juhtkonna lugupidav suhtumine oluliselt tugevamad kui meeste seosed eelpool toodud tunnuste vahel.

Varasemate artiklite analüüsi ning töö empiirilises osas läbi viidud korrelatsioonanalüüsi tulemuste põhjal koostati regressioonimudel, kus sõltuvaks teguriks oli tööga rahulolu ning seletavateks tunnusteks (sugu), vanus, füüsiline kurnatus, emotsionaalne kurnatus, töö tegemiseks piisavalt aega, suur mõjuvõim tööga seotu üle, võimalus täiendada oma oskuseid, juhtkond hindab ja tunnustab, abi ja toetus kolleegidelt ning tunne, et tehtav töö on tähtis. Koostatud regressioonimudel seletas sarnaselt käesoleva töö käigus läbi viidud korrelatsioonanalüüsile suurema osa naiste tööga rahulolust võrreldes meeste tööga rahuloluga.

Samuti oli rohkemad regressioonimudelis olevad tegurid statistiliselt olulised mudeli kasutamisel valimis olnud naistel võrreldes mudeli kasutamisega valimis olnud meestega. Naiste puhul olid tööga rahuloluga oluliselt seotud emotsionaalne kurnatus, suur mõjuvõim tööga seotu üle ning juhtkonna hindamine ja tunnustus. Mõlema soo puhul olid statistiliselt olulised piisava aja olemasolu, oskuste täiendamise võimalused ning tunne, et tehtav töö on tähtis. Ükski regressioonimudelis olev tunnus ei olnud oluliselt seotud meeste tööga rahuloluga ja samaaegselt olles ebaoluline naiste tööga rahulolu mudelis.

Töös saadud tulemused on rakendatavad igapäevases ettevõtluses. Töö tulemusi ettevõtte igapäevatoösse rakendades on võimalik läheneda töötajate tööga rahulolu tõstmisesse naiste ja meeste põhiselt. Antud naiste ja meeste lähenemine võimaldab autori hinnangul saavutada tööga rahulolu parandamisel edukaimaid tulemusi, mis on kasulikud nii ettevõttele kui ka töötajale. Käesolevas töös saadud tulemuste rakendamist soodustab ka see, et ankeedis olnud ja töös analüüsitud organisatsiooniga seotud tegurite muutmine on ettevõtte jaoks odav ning vajab enamasti vaid töö ümberkorraldamist.

Töö edasi arendamiseks võiks läbi viia samal põhimõttel ja samasuguse ankeediga uuema uuringu, mille andmete analüüs võimaldaks teada saada, kui püsivad ajas on analüüsitavad tegurid ning saada uuemaid tulemusi Eesti tööealise elanikkonna tööga rahulolu kohta. Samuti on võimalik tulevikus analüüsida rohkemaid ankeedis toodud tööga rahulolu tegureid. Käesolevas töös püstitatud eesmärk ja uurimisülesanded on täidetud.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Adams, J. S.** Inequity in social Exchange — Advances in. Experimental Social Psychology, 1965, Vol. 62, pp. 335-343.
2. **Akin Aksu, A., Aktas, A.** Job satisfaction of managers in tourism: Cases in the Antalya region of Turkey — Managerial Auditing Journal, 2005, Vol. 20, No. 5, pp. 479 - 488.
3. **Alderfer, C. P.** Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings. New York: Free Press, 1972, 198 p.
4. **Arnolds, C. A., Boshoff, C.** Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory — International Journal of Human Resource Management, 2002, Vol. 13, No. 4, pp. 697 - 719.
5. **Aydin, A., Uysal, S., Sarier, Y.** The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study — Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012, .Vol. 46, pp. 356 -362.
1. **Bender, K. A., Heywood, J. S.** Job satisfaction of the highly educated: the role of gender, academic tenure and earnings — Scottish Journal of Political Economy, 2006, Vol. 53, No. 2, pp. 253 - 279.
2. **Bender, K. A., Donohue, S. M., Heywood, J. S.** Job satisfaction and gender segregation — Oxford Economic Papers, 2005, Vol. 57, No. 3, pp. 479 - 496.
3. **Boles, J. S., Wood, J. A., Johnson, J.** Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender — Journal of Personal Selling and Sales Management, 2003, Vol. 23, No. 3, pp. 99 - 113.

4. **Cano, J., Miller, G.** A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors, and job dissatisfier factors of agricultural education teachers — *Journal of Agricultural Education*, 1992, Vol. 33, No. 3, pp. 40 - 46.
5. **Chiu, C.** Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study — *Sex Roles*, 1998, Vol. 38, No. 7 - 8, pp. 521 - 537.
6. **Cooper, C. L., Rout, U., Faragher, B.** Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners — *British Medical Journal*, 1989, Vol. 298, No. 6670, pp. 366 - 370.
7. **Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E. F.** Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Press, 1992, 296 p.
8. **Cristina-Corina, B.** Some determinative factors for teacher's job motivation — *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2012, Vol. 47, pp. 1638 - 1642.
9. **Curry, D. B.** The casual order of job satisfaction and organisational commitment in models of employee turnover — *Human Resource Management Review*, 1999, Vol. 9, No. 4, pp. 495 - 524.
10. **Davis, K., Newstrom, J. M.** Human behavior at work: organizational behavior. New York: McGraw-Hill, 1989, 643 p.
11. **Dodson, T. A., Borders, L. D.** Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction — *Career Development Quarterly*, 2006, Vol. 54, No. 4, pp. 283 - 296.
12. **Ergeneli, A., Ilsev, A., Karapinar, P. B.** Work-family conflict and job satisfaction relationship: the roles of gender and interpretive habits — *Gender, Work and Organization*, 2010, Vol. 17, No. 6, pp. 679 - 695.
13. **Hagan, J., Kay, F.** Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice — *Law and Society Review*, 2007, Vol. 41, No. 1, pp. 51 - 78.

14. **Hodson, R.** Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied? — *The Sociological Quarterly*, 1989, Vol. 30, No. 3, pp. 385 - 399.
15. **Hong, K.-S., Tan, K.-W., Bujang, S.** Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia — *Jurnal Teknologi*, 2010, Vol. 52, No. 1, pp. 1 - 15.
16. **Judge, T. A., Klinger, R.** Job satisfaction: Subjective well-being at work — *The science of subjective well-being*, Edited by M. Eid and R. Larsen, New York, 2007, pp. 393 - 413.
17. **Kaiser, L. C.** Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labor market modernization — *International Journal of Manpower*, 2005, Vol. 28, No. 1, pp. 1 - 28.
18. **Kim, B. P., Murrmann, S. K., Lee, G.** Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees — *International Journal of Hospitality Management*, 2009, Vol. 28, No. 4, pp. 612 - 619.
19. **Kim, S.** Gender difference in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul Metropolitan Government, Korea — *Sex Roles*, 2005, Vol. 52, No. 9 — 10, pp. 667 - 681.
20. **Klassen, R. M., Chiu, M. M.** Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress — *Journal of Educational Psychology*, 2010, Vol. 102, No. 3, pp. 741 - 756.
21. **Locke, E. A.** The nature and the causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, Edited by M. D. Dunnette, Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1297 - 1349.
22. **Long, A.** Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia — *The Economic Record*, 2005, Vol. 81, No. 555, pp. 303 - 321.
23. **Magee, W.** Anxiety, demoralization, and the gender difference in job satisfaction — *Sex Roles*, 2013, Vol. 69, No. 5 — 6, pp. 308 - 322.

24. **Manning, T. T.** Gender, managerial level, transformational leadership and work satisfaction — *Women in Management Review*, 2002, Vol. 17, No. 5, pp. 207 - 216.
25. **Marin-Garcia, J. A., Bonavia, T., Losilla, J. M.** Exploring working conditions as determinants of job satisfaction: an empirical test among Catalonia service workers—*The Service Industries Journal*, 2011, Vol. 31, No. 12, pp. 2051-2066
26. **McDuff, E. M.** The gender paradox in work satisfaction and the protestant clergy — *Sociology of Religion*, 2001, Vol. 62, No. 1, pp. 1 - 21.
27. **McClelland, D. C.** *Studies in Motivation*. Appleton-Century-Crofts, 1955, 552 p.
28. **Mora, T., Ferrer-i-Carbonell, A.** The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia — *The Journal of Socio-Economics*, 2009, Vol. 38, No. 4, pp. 581 - 589.
29. **Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., Loi, R.** Work satisfaction of Chinese employees: A social exchange and gender-based view — *Social Indicator Research*, 2014, pp. 457 - 473.
30. **Petrides, K. V., Furnham, A.** The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables — *Journal of Applied Social Psychology*, 2006, Vol. 36, No. 2, pp. 552 - 569.
31. **Phelan, J.** The paradox of content female worker: An assessment of alternative explanations — *Social Psychology Quarterly*, 1994, pp. 95 - 107.
32. **Porter, L. W., Lawler, E. E.** *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Richard D. Irwin Inc., 1968, 209 p.
33. **Pugliesi, K.** The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being — *Motivation and Emotion*, 1999, Vol. 23, No. 2, pp. 125 - 154.
34. **Rast, S., Tourani, A.** Evaluation of employees job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airline industry in Iran — *International Journal of Business and Social Science*, 2012, Vol. 3, No. 7, pp. 91 - 100.
35. **Saari, L. M., Judge, T. A.** Employee attitudes and job satisfaction — *Human Resource Management*, 2004, Vol. 43, No. 4, pp. 395 - 407.

36. **Sarmiento, T. P., Spence Laschinger, H. K., Iwasiw, C.** Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory — *Issues and Innovations in Nursing Education*, 2004, Vol. 46, No. 2, pp. 134-143.
37. **Saner, T., Eyupoglu, S. Z.** Have gender differences in job satisfaction disappeared? A study of Turkish universities in North Cyprus — *African Journal of Business Management*, 2012, Vol. 6, No. 1, pp. 250 - 257.
38. **Scandura, T. A., Lankau, M. J.** Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction — *Journal of Organizational Behavior*, 1997, Vol. 18, No. 4, pp. 377 - 391.
39. **Seashore, S. E., Taber, T. D.** Job satisfaction indicators and their correlates — *American Behavioral Scientist*, 1975, pp. 333 - 368.
40. **Smith, M.** Gender, pay and work satisfaction at a UK university — *Gender, Work and Organization*, 2009, Vol. 16, No. 5, pp. 621 - 641.
41. **Spector, P. E., Dwyer, D. J., Jex, S. M.** Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources — *Journal of Applied Psychology*, 1988, Vol. 73, No. 1, pp. 11 - 19.
42. **Spector, P. E.** Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequence. USA: SAGE Publications Inc, 1997, 96 p.
43. Statistikaamet. Rahvaarv ja rahvastiku koosseis, 2012, [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis.asp] (28.12.2013).
44. **Tatsuse, T., Sekine, M.** Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study — *Environmental Health and Preventive Medicine*, 2011, Vol. 16, pp. 133 - 137.
45. **Vadi, M.** Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2004, 339 lk.
46. **Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H., Frings-Dresen, M. H.** Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction — a systematic review — *Occupational Medicine*, 2003, Vol. 53, No. 3, pp. 191 - 200.

47. **Vroom, V. H.** Work and Motivation. New York: Wiley, 1964, 331 p.
48. **Weber, A.** The Hawthorne Works. 2002, [<http://www.assemblymag.com/articles/88188-the-hawthorne-works>] (26.02.2014)
49. **Weiss, H. M.** Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences — Human Resource Managment Review, 2002, Vol. 12, No. 2, pp. 173 - 194.
50. **Wilks, D. C., Neto, F.** Workplace well-being, gender and age: Examining the "Double Jeopardy" effect — Social Indicator Research, 2013, Vol. 114, No. 3, pp. 875 - 890.

LISAD

Lisa 1. Ankeet „Psühhosotsiaalsed tegurid tööl“

PSÜHHOSOTSIAALSED TEGURID TÖÖL

Küsimustik

Küsitaja nimi _____, töötöendi nr _____

1. Intervjuu toimumise koht:

- 1 Tallinn
- 2 Harjumaa
- 3 Hiiumaa
- 4 Ida-Virumaa
- 5 Jõgevamaa
- 6 Järvamaa
- 7 Läänemaa
- 8 Lääne-Virumaa
- 9 Põlvamaa
- 10 Pärnumaa
- 11 Raplamaa
- 12 Saaremaa
- 13 Tartumaa
- 14 Valgamaa
- 15 Viljandimaa
- 16 Võrumaa

2. Asulatüüp:

- 1 Pealinn
- 2 Suur linn (Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)
- 3 Maakonnakeskus
- 4 Muu linn, alev,
- 5 Alevik, küla

3. Kui intervjuu toimub Tallinnas, siis linnaosa nimetus:

- 1 Põhja-Tallinn
- 2 Haabersti
- 3 Kesklinn
- 4 Kristiine
- 5 Lasnamäe
- 6 Pirita
- 7 Mustamäe
- 8 Nõmme

4. Valimipiirkond _____

5. Valimipunkti nr

6. Vastaja nr

7. Intervjuu läbiviimise keel:

- 1 Eesti keel
- 2 Vene keel

8. Intervjuu toimumise kuupäev:

9. Intervjuu alguse kellaaeg:

_____ tund _____

TAUSTAANDMED

1. Sünniaasta

2. Sugu

- 1 Mees
- 2 Naine

3. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridustase? KAART 1.

- 1 Alla põhihariduse
- 2 Põiharidus (9 kl.)
- 3 Kutseharidus põhihariduse baasil
- 4 Keskharidus
- 5 Kutseharidus keskhariduse baasil / keskeriharidus
- 6 Kõrgharidus

4. Mis ametikohal Te töötate?

5. Kuidas liigitate oma ameti järgmise klassifikaatori järgi: ÜKS VASTUS. KAART 2.

- 1 Relvajõud
- 2 Seadusandjad, kõrgema astme ametnikud ja juhid
- 3 Tipp-spetsialistid
- 4 Keskastme spetsialistid ja tehnikud
- 5 Kontoriametnikud ja klienditeenindajad
- 6 Teenindusala- ja müügitöötajad
- 7 Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised
- 8 Muud oskus- ja käsitöölised
- 9 Seadme- ja masinaoperaatorid
- 10 Lihttöölised

6. Mitu aastat olete selles organisatsioonis töötanud, ümardage kuud täisaastateks?

7. Mitu aastat olete selles organisatsioonis oma praegusel ametikohal töötanud, ümardage kuud täisaastateks?

8. Milline on Teie lepinguline suhe tööandjaga? ÜKS VASTUS. KAART 3.

- 1 Kirjalik tähtajaline tööleping
- 2 Kirjalik tähtajatu tööleping
- 3 Suuline tööleping
- 4 Muu võlaõiguslik leping (nt töövõtuleping, käsundusleping)
- 5 Riigi või kohaliku omavalitsuse teenistuja
- 6 Leping puudub

9. Kas Teil on alluvaid?

- 1 Jah
- 2 Ei

10. Mitu tundi nädalas Te harilikult töötate, võttes arvesse ka ületunde?

11. Milline alljärgnevatest valikutest kirjeldab kõige paremini Teie tavapärast tööajakorraldust?

ÜKS VASTUS . KAART 4

- 1 Päevane tööaeg
- 2 Töö mitmes vahetuses
- 3 Regulaarne töötamine öhtusel ajal (öhtune aeg 18.00-22.00)
- 4 Regulaarne töötamine ööajal (ööaeg: 22.00-6.00)
- 5 Mitte ükski eeltoodust (palun kirjeldage) _____

12. Kui suure osa ajast te oma tööst teete kaugtööd, st töötate väljaspool tööandja tavapäraseid ruume, kasutades tööks IT vahendeid? *KAART 5*

- 1 Alati
- 2 Sageli
- 3 Mõnikord
- 4 Harva
- 5 Väga harva/ mitte kunagi

13. Kas Teie leibkonda kuulub veel inimesi? *VÕIB MITU VASTUST*

Jah, elan koos ...

- 1 abikaasaga/elukaaslasega
- 2 vanematega
- 3 lastega
- 4 kellegi teisega

Ei, sest olen...

- 5 vallaline
- 6 lesk
- 7 lahutatud/kooselu on lõppenud
- 8 Muul põhjusel

14. Mitu last elab Teie leibkonnas (alla 18 a.)?

15. Mitu neist on alla 7-aastased?

16. Millisel tegevusalal tegutseb ettevõtte, kus Te praegu töötate?

EMTAKi kood (täidab uuringufirma) _____

OSA I PSÜHHOSOTSIAALSED TEGURID TÖÖL

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töökohas valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu.

Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

ÜKS VASTUS IGALE REALE. KAART 5.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva / mitte kunagi	EOO
1. Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	1	2	3	4	5	6
2. Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	1	2	3	4	5	6
3. Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?	1	2	3	4	5	6
4. Kas Te peate töötama väga kiiresti?	1	2	3	4	5	6
5. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	1	2	3	4	5	6
6. Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?	1	2	3	4	5	6
7. Kas Teil on sõnaõigus selle üle, kellega koos töötada?	1	2	3	4	5	6
8. Kas Teil on mingit võimalust mõjutada seda, millega Te tööl tegelete?	1	2	3	4	5	6
9. Kas Te jääte maha oma tööülesannete täitmisel?	1	2	3	4	5	6
10. Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?	1	2	3	4	5	6
11. Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?	1	2	3	4	5	6
12. Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	1	2	3	4	5	6
13. Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?	1	2	3	4	5	6
14. Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?	1	2	3	4	5	6
15. Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?	1	2	3	4	5	6
16. Kui sageli saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	1	2	3	4	5	6
17. Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?	1	2	3	4	5	6
18. Kui sageli räägivad kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?	1	2	3	4	5	6

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõne- võrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	KOO
19. Kas Teil on vaja hoida kiiret töötempot?	1	2	3	4	5	6
20. Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	1	2	3	4	5	6
21. Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?	1	2	3	4	5	6
22. Kas Teie töö on mõttekas?	1	2	3	4	5	6
23. Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	1	2	3	4	5	6
24. Kas Teie töö on selged eesmärgid?	1	2	3	4	5	6
25. Kas Teie esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?	1	2	3	4	5	6
26. Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	1	2	3	4	5	6
27. Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?	1	2	3	4	5	6
28. Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?	1	2	3	4	5	6
29. Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?	1	2	3	4	5	6
30. Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?	1	2	3	4	5	6
31. Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?	1	2	3	4	5	6
32. Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?	1	2	3	4	5	6
33. Kas Teie meeldib oma töökohast teistele rääkida?	1	2	3	4	5	6
34. Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?	1	2	3	4	5	6
35. Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?	1	2	3	4	5	6
36. Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?	1	2	3	4	5	6
37. Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?	1	2	3	4	5	6
38. Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?	1	2	3	4	5	6
39. Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?	1	2	3	4	5	6
40. Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?	1	2	3	4	5	6
41. Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?	1	2	3	4	5	6
42. Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?	1	2	3	4	5	6
43. Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?	1	2	3	4	5	6
44. Kas Te tunnete, et koht, kus Te töötate, on Teile väga tähtis?	1	2	3	4	5	6

Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete ... ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 7.

	Väga rahul	Rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul	EOO
45. oma tööalaste väljavaadetega?	1	2	3	4	6
46. töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	1	2	3	4	6
47. sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	1	2	3	4	6
48. oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	1	2	3	4	6

Organisatsioon tervikuna

Järgnevad küsimused ei puuduta Teie enda töökohta, vaid organisatsiooni tervikuna.

ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 8.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõne-võrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOO
49. Kas juhtkond usaldab töötajaid, usub, et nad teevad oma tööd hästi?	1	2	3	4	5	6
50. Kas Te saate usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni?	1	2	3	4	5	6
51. Kas konfliktid lahendatakse õiglaselt?	1	2	3	4	5	6
52. Kas juhtkond varjab töötajate eest töötajatele olulist informatsiooni?	1	2	3	4	5	6
53. Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?	1	2	3	4	5	6
54. Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?	1	2	3	4	5	6
55. Kas töötajad varjavad infot juhtkonnale eest?	1	2	3	4	5	6
56. Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?	1	2	3	4	5	6
57. Kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?	1	2	3	4	5	6
58. Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	1	2	3	4	5	6
59. Kas töö on jaotatud õiglaselt?	1	2	3	4	5	6

Järgnevad küsimused puudutavad suhteid Teie otsese ülemusega. ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 9.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/ mitte kunagi	EOO
60. Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	1	2	3	4	5	6
61. Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	1	2	3	4	5	6
62. Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?	1	2	3	4	5	6

Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus ... ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 6

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõne-võrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOO
63. kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?	1	2	3	4	5	6
64. peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	1	2	3	4	5	6
65. oskab hästi tööd planeerida?	1	2	3	4	5	6
66. oskab hästi konflikte lahendada?	1	2	3	4	5	6

Töö- ja eraelu

Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja eraelu vahelist seost.

67. Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?

KAART 8

- 1 Jah, sageli
- 2 Jah, mõnikord
- 3 Harva
- 4 Ei, mitte kunagi
- 5 Ei oska öelda

ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 9

	Jah, kindlasti	Jah, mingil määral	Jah, väga vähe	Ei, üldse mitte	EOO
68. Kas Te tunnete, et töö imeb Teid <u>energiast</u> nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	1	2	3	4	5
69. Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii palju Teie <u>aega</u> , et see mõjub halvasti Teie eraelule?	1	2	3	4	5
70. Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?	1	2	3	4	5

71. Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?

Tervis ja heaolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

OKS VASTUS IGALE REALE KAART 10.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõni kord	Harva	Mitte kunagi	OOD
72. Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	1	2	3	4	5	6
73. Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	1	2	3	4	5	6
74. Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?	1	2	3	4	5	6
75. Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	1	2	3	4	5	6
76. Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	1	2	3	4	5	6
77. Kui sageli olete ärganud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?	1	2	3	4	5	6
78. Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?	1	2	3	4	5	6
79. Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et on raske uuesti magama jääda?	1	2	3	4	5	6
80. Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?	1	2	3	4	5	6
81. Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	1	2	3	4	5	6
82. Kui tihti olete olnud pinges?	1	2	3	4	5	6
83. Kui tihti olete olnud stressis?	1	2	3	4	5	6

84. Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis:

- 1 Suurepärane
- 2 Väga hea
- 3 Hea
- 4 Rahuldav
- 5 Halb
- 6 Ei oska öelda

Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

85. Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?

KAART 11.

- 1 Jah, iga päev
- 2 Jah, iga nädal
- 3 Jah, iga kuu
- 4 Jah, mõned korrad
- 5 Ei → KDS: 87

86. Kui jah, siis kelle poolt? VÕIB MITU VASTUST. KAART 12.

- 1 Kolleegid
- 2 Juht/ ülemus
- 3 Alluvad
- 4 Kliendid/ patsiendid

87. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallega? KAART 11.

- 1 Jah, iga päev
- 2 Jah, iga nädal
- 3 Jah, iga kuu
- 4 Jah, mõned korrad
- 5 Ei → KUS.89

88. Kui jah, siis kelle poolt? VÕIB MITU VASTUST. KAART 12.

- 1 Kolleegid
- 2 Juht/ ülemus
- 3 Alluvad
- 4 Kliendid/ patsiendid

89. Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda? KAART 11.

- 1 Jah, iga päev
- 2 Jah, iga nädal
- 3 Jah, iga kuu
- 4 Jah, mõned korrad
- 5 Ei → KUS.91

90. Kui jah, siis kelle poolt? VÕIB MITU VASTUST. KAART 12.

- 1 Kolleegid
- 2 Juht/ ülemus
- 3 Alluvad
- 4 Kliendid/ patsiendid

91. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldivalt või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta. KAART 11.

- 1 Jah, iga päev
- 2 Jah, iga nädal
- 3 Jah, iga kuu
- 4 Jah, mõned korrad
- 5 Ei → JÄRGMINE PLOKK LK 10

92. Kui jah, siis kelle poolt? VÕIB MITU VASTUST. KAART 12.

- 1 Kolleegid
- 2 Juht/ ülemus
- 3 Alluvad
- 4 Kliendid/ patsiendid

OSA II

Järgmised küsimused käivad viimase 6 kuu kohta: ÜKS VASTUS IGALE REALE KAART 5.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	EOO
1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse	1	2	3	4	5	6
2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	1	2	3	4	5	6
3. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	1	2	3	4	5	6
4. Ma tean, mida teha, et oma tööülesanded täita	1	2	3	4	5	6
5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	1	2	3	4	5	6
6. Mulle esitatud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	1	2	3	4	5	6
7. Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind	1	2	3	4	5	6
8. Saan oma tööle toetavat tagasisidet	1	2	3	4	5	6
9. Ma pean töötama väga intensiivselt	1	2	3	4	5	6
10. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	1	2	3	4	5	6
11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	1	2	3	4	5	6
12. Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd	1	2	3	4	5	6
13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	1	2	3	4	5	6
14. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu	1	2	3	4	5	6
15. Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	1	2	3	4	5	6
16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	1	2	3	4	5	6
17. Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	1	2	3	4	5	6
18. Tunnen survet ületundide tegemiseks	1	2	3	4	5	6
19. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen	1	2	3	4	5	6
20. Ma pean töötama väga kiiresti	1	2	3	4	5	6
21. Töoga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud väimset või füüsilist vägivalda või kiusamist	1	2	3	4	5	6
22. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	1	2	3	4	5	6
23. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada	1	2	3	4	5	6

ÜKS VASTUS IGALE REALE
KAART 13.

	Nõustun täiesti	Pigem olen nõus	Nii ja naa	Pigem ei nõustu	Ei nõustu üldse	Ei oska öelda
24. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	1	2	3	4	5	6
25. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas ma töötan	1	2	3	4	5	6
26. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta	1	2	3	4	5	6
27. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida ma väärin	1	2	3	4	5	6
28. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi	1	2	3	4	5	6
29. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida	1	2	3	4	5	6
30. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	1	2	3	4	5	6
31. Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme	1	2	3	4	5	6
32. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	1	2	3	4	5	6
33. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	1	2	3	4	5	6
34. Suhted töökohal on pingelised	1	2	3	4	5	6
35. Minu otsene juht innustab mind tööalaselt	1	2	3	4	5	6

SUMMARY

DIFFERENCES OF FACTORS CONNECTED WITH JOB SATISFACTION AMONG WOMEN AND MEN

Jelena Kotova

The paper consists of theoretical and empirical part, both of them approaching subject of job satisfaction, factors affecting it and how these factors differ among men and women. There are no previous research in Estonia about differences on job satisfaction factors' differences among sexes. In foreign literature, this theme is also covered only in few articles and on small scale studies.

Still, it is important field of study and gaining more knowledge about it allows us to make better decisions in everyday life. Knowledge, hopefully gained from this study, allows us to take more knowledge based and individual steps to improve job satisfaction among workers. It gives us the knowledge to increase womens job satisfaction based on their needs and factors strongly affecting their satisfaction and also mens job satisfaction based on their needs and factors affecting their satisfaction.

Purpose of this study is to find out how job satisfaction differs among women and men, through studying among sexes which factors are connected with job satisfaction in both cases. In order of fullfilling this purpose following research tasks were constructed:

- Give an overview of theories connected with job satisfaction;
- Give an overview of main factors connected with job satisfaction;
- Give an overview of different ways to measure job satisfaction and instruments developed to measure job satisfaction;
- Based on previous studies, finding out how job satisfaction and factors connected with, differ among sexes;
- Finding out if job satisfaction levels in Estonia differs among sexes;

- Analysing correlations between job satisfaction, and different work environment and factors describing the work and differences of these correlations and connections among women and men (based on correlation- and regression analysis).

Job satisfaction theories can be divided to two. Firstly the ones describing the job satisfaction depending the need worker may or may not have fulfilled, these theories find that these needs are not dependent on situation and individual. Second group of theories say that job satisfaction comes from rewards and compensation (pay) for the job and its fairness and accordance to ones expectations and is dependent on individual and situations one is in. Factors connected with job satisfaction can also be divided to two: firstly, the ones connected with worker and secondly, the ones connected with (working) environment and organisation.

Based on previous literature, factors affecting the job satisfaction and their differences among women and men was analysed. For example, in both articles where correlations between good health and job satisfaction was studied, these correlations were (statistically) significant only among women. On the other hand, most of the correlations studied between different factors and job satisfaction, differences in direction and statistical significance were not constant and varied between articles.

Empirical study is based on data study ordered by Estonian Work Inspection and conducted by Turu-uuringute AS. The data („Psychosociological factors at work“) sample consists of 1202 Estonian people in working age (740 women and 462 men) and study was conducted in year 2009. Data from this study was analysed by author in order to answer constructed research questions with Mann-Whitney test, correlation analysis (Spearman correlation coefficient) and ordered logit regression. Regression model was created based on results of previous studies and correlation analysis conducted in this study.

Likewise to most of the analysed articles, no statistically significant differences among men and women job satisfaction was found in this paper. Mann-Whitney test, Chi-square test and regression analysis supported this finding (lack of differences between men and women job satisfaction). Factors affecting the job satisfaction among women and men in Estonia were somewhat different. Correlation analysis showed, that most factors connected with job satisfaction had stronger correlations with women's job satisfaction than men's job satisfaction. Only few correlations were stronger among men. One correlation (between job satisfaction and being informed about changes and plans in organisation) had same strength among women and men. Some correlation coefficients differed significantly among men and women. For example women's correlation between job satisfaction, and factors like work binds emotionally and respectful attitude of management towards workers, were significantly stronger than corresponding correlations among men.

Regression model was created based on results of previous articles and correlation analysis conducted in this study, in the model job satisfaction was dependent variable and independent variables were (sex), age, physical exhaustion, emotional exhaustion, enough time to get ready with work, control over work, opportunities to develop skills, respect and recognition from management, help and support from colleagues and feeling that the work has importance. Regression model explained more variation of women job satisfaction than men job satisfaction.

Also, more variables were statistically significant in regression model, when only women data was analysed than in case of only data from men was analysed. Significant variables in regression model in case of women data that were not statistically significant in case of men data were following: emotional exhaustion, control over work and respect and recognition from management. There were no variables in regression model, that were significant in men data but were not significant in case of women. Statistically significant variables among women and men were having enough time to do the work, chances to develop skills, and feeling that the work they are doing is important.

Results of this work can be used in everyday work of organisations. Using these results, it is possible to have knowledge based and sex specific approach to increasement and keeping a certain level of job satisfaction. This should give better results to efforts made to increase job satisfaction, increase in workers job satisfaction could have positive effect on worker and also on organisation. Implementation possibilities of these results are also increased by low cost of changing the variables, which need mostly reorganizing the work or organisation system, brought out in this paper.

In order to further develop this theme, new study should be conducted based on same questionnaire and having same sample type. It should give an overview of stability in time of job satisfaction and factors connected with it. Also it allows us to get some more recent information of job satisfaction among Estonian work aged people. It is also possible to increase the number of studied variables which are brought out in questionnaire. In conclusion, purpose of this study is fulfilled and all research tasks, brought out previously, are fulfilled.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Jelena Kotova,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevused sugude lõikes,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Kärt Rõigas,

(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 27.05.2014